



Para ser relevante.

www.fdc.org.br



GEOVANI ANTUNES SERAFIM
HAMILTON KIYOMASSA IKEZILI
MARINA LUISE CARVALHO BRETAS
RICARDO CARUSO MADERA
RUBENS GONÇALVES DE OLIVEIRA JUNIOR
VANDERLEI BORGATO

FLORIANÓPOLIS - SC

2022

GEOVANI ANTUNES SERAFIM
HAMILTON KIYOMASSA IKEZILI
MARINA LUISE CARVALHO BRETAS
RICARDO CARUSO MADERA
RUBENS GONÇALVES DE OLIVEIRA JUNIOR
VANDERLEI BORGATO

A INCLUSÃO SOCIAL NA FORMAÇÃO DE MOTORISTA CAMINHONEIRO

Projeto apresentado à Fundação Dom Cabral como requisito parcial para a conclusão do Programa de Especialização em Gestão de Negócios.

Professora Orientadora: Joyce Ajuz

FLORIANÓPOLIS - SC

2022

“Eu sou parte de uma equipe. Então, quando venço, não sou eu apenas quem vence. De certa forma, termino o trabalho de um grupo enorme de pessoas”

Ayrton Senna

AGRADECIMENTOS

O nosso especial agradecimento à orientadora Joyce Ajuz que nos orientou, acompanhou e apoiou.

Às nossas famílias e amigos, em especial aos nossos pais, cônjuges e filhos, que nos incentivaram, acompanharam e apoiaram ao longo do curso.

Às nossas Empresas e colegas de trabalho que nos oportunizaram participar deste curso.

À Fundação Dom Cabral pela excelência na transmissão de conhecimento e desenvolvimento dos participantes, e às Coordenadoras Marina Silva e Carla França que nos auxiliaram durante todo o curso.

Ao SEST SENAT e ao ITL que nos proporcionaram a oportunidade desta formação em Gestão de Negócios.

Às instituições Lar Abdon Batista, Lar 12 de outubro, Lar Emanuel, COMJOVEM – Joinville e Corpo de Bombeiros Voluntários de Joinville, que abriram as portas permitindo que uma ideia fosse concretizada.

Aos nossos colegas que fizeram parte da realização, e a todos que de alguma forma contribuíram para este projeto.

RESUMO

Muitas pessoas buscam no mercado de trabalho e ao mesmo tempo as empresas necessitam preencher as vagas existentes para desenvolver sua atividade e atender à demanda estabelecida. No decorrer dos últimos anos, o setor de transportes tem sido impactado por várias situações que dificultam o preenchimento de vagas de motoristas, entre as mais relevantes se apresentam: as péssimas condições de trabalho nas estradas, baixa remuneração, baixa capacitação para acompanhar a evolução tecnológica, baixo incentivo a seus filhos e, até mesmo falta de conhecimento sobre o segmento. Desse modo, é acometido pelo desenvolvimento do mercado em geral e conseqüentemente devido o aumento da demanda passa a necessitar de profissionais mais capacitados. Assim, questões para solucionar este problema precisam ser respondidas, como: “Onde estão estas pessoas?”, “Como atraí-las?”, “Como capacitá-las?”. Tendo em vista a importância do conceito de ESG (Environmental, Social, and corporate Governance) e, dos pilares da sustentabilidade para o desenvolvimento das organizações, a inclusão social foi utilizada como base para a concepção do projeto. Para tanto, foi estudada a conexão do tripé: instituições capacitadoras de profissionais, organizações de apoio social e empresas de transportes. Além de conhecer quais ações o mercado tem implementado para atender esse público em situação de vulnerabilidade, o projeto aprofundou no conhecimento das organizações de apoio social, dos recursos financeiros existentes para o funcionamento de suas atividades e a preocupação de saber a respeito de como os jovens são direcionados em sua vida profissional. Através da pesquisa com instituições de capacitação profissional para o setor de transportes, foi possível levantar sobre a existência de ações voltadas para formação de jovens, mais profundamente, se tem foco nos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade. Atingindo o objetivo inicial, o projeto apresenta a proposta de um modelo de atração e formação de jovens, em situação de vulnerabilidade socioeconômica, para a profissão no longo prazo, entendendo que criar conexões entre entidades interessadas é o fundamento principal na solução desta dificuldade.

Palavras-chave: Transporte de cargas. Motorista. Vulnerabilidade. Formação de Jovem. ESG. Primeiro Emprego.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES/FIGURAS

<i>Figura 1: Objetivos do desenvolvimento sustentável</i>	16
<i>Figura 2: Chamada do site SEST-SENAT</i>	355
<i>Figura 3: Notícia veiculada</i>	366
<i>Figura 4: Atoleiro em MT</i>	377
<i>Figura 5: Centro de treinamento dos bombeiros</i>	422
<i>Figura 6: Unidades dos Bombeiros de Joinville</i>	422
<i>Figura 7: Frota de veículos dos bombeiros de Joinville</i>	433
<i>Figura 8: Ilustração de um treinamento em sala de aula</i>	444
<i>Figura 9: Ilustração de um treinamento prático</i>	444
<i>Figura 10: Evolução Cronológica</i>	466
<i>Figura 11: Visita aos abrigos</i>	577
<i>Figura 12: Visita ao Corpo de bombeiros</i>	621
<i>Figura 13: Visita ao SEST SENAT</i>	633

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Modelo de Indicadores de Sustentabilidade Social	14
Quadro 2 - Comparação dos pressupostos da Pedagogia e da Andragogia	23
Quadro 3 - Pontos fundamentais para uma pesquisa qualitativa bem aproveitada...28	
Quadro 4 - Diário de Bordo	322
Quadro 5 - Valores do Detran para a CNH	34
Quadro 6 - Cursos presenciais da FABET	466
Quadro 7 - Projeto Piloto - Cronograma.....	66
Quadro 8 - Estrutura Modular – Jovem aprendiz Geral Administrativo	67
Quadro 9 - Estrutura Modular – Jovem aprendiz Motorista de Passageiros	688
Quadro 10 - Estrutura Modular – Jovem aprendiz Motorista de Carga	69

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Sexo	59
Gráfico 2 - Escolaridade	59
Gráfico 3 - Interesse em ser motorista de viatura.....	60
Gráfico 4 - Interesse em ser motorista profissional de caminhão.....	600
Gráfico 5 - Interesse em participar de programa de profissionalização.....	61

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- População por grupos de idade.....	38
Tabela 2 - OSCs registradas no CMAS de Joinville.....	41
Tabela 3 - Grade curricular.....	54
Tabela 4 - Relação de custos de contratação do Jovem aprendiz.....	71

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABVESC – Associação de Bombeiros Voluntários do Estado de SC

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CBVJ – Corpo de Bombeiros Voluntários de Joinville

CIEE – Centro de Integração Empresa Escola

CMAS – Conselho Municipal de Assistência Social

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

CREAS – Centro de Referência de Assistência Social

EAD – Ensino à Distância

ECA – Estatuto da Criança e Adolescente

ESG (ASG) – Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança)

FETRANDESC – Federação das Empresas de Transporte de Cargas do Estado de SC

ICAEPS – Instituto Catarinense de Educação Profissional

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

ONG – Organização Não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

OSC – Organizações da Sociedade Civil

PIT – Programa de Iniciação do Trabalho

SAS – Secretaria de Assistência Social

SCFV – Serviço de convivência e Fortalecimento de Vínculos

SEST – Serviço Social do Transporte

SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

SUMÁRIO

1. RESUMO EXECUTIVO	10
2. BASES CONCEITUAIS.....	12
2.1. SUSTENTABILIDADE – ESG	12
2.2. PILARES DA INCLUSÃO SOCIAL NO BRASIL.....	16
2.3. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA JOVENS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE 19	
2.4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	21
2.5. LEI DO JOVEM APRENDIZ (Lei nº 10.097/2000)	24
3. METODOLOGIA DE PESQUISA	26
4. LEVANTAMENTO E ANÁLISE DE DADOS	29
4.1. ANÁLISE DO SETOR	29
4.1.1. O QUE É SER CAMINHONEIRO - LEI DO CAMINHONEIRO (LEI 13.303 /2015).....	29
4.1.2. DIFICULDADES ENFRENTADAS PELOS CAMINHONEIROS	33
4.1.3. ABRIGOS PARA JOVENS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE	38
4.1.4. CORPO DE BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS DE JOINVILLE - CBVJ....	41
4.2. ENTIDADES PRIVADAS QUE CONTRIBUEM COM A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE SANTA CATARINA	45
4.2.1. FABET.....	45
4.2.2. SEST SENAT	47
4.2.3. FETRANCESC	48
4.2.4. SENAI / SC.....	49
4.2.5. ICAEPS	49
4.2.6. CIEE / SC	50
4.3. BENCHMARKING.....	51
4.3.1. PROJETO DO INSTITUTO SELO SOCIAL	51
4.3.2. PROJETO EM EMPRESAS PRIVADAS.....	51
4.3.3. PROJETO JOVENS PROTAGONISTAS – SEST SENAT – BELÉM/PA 53	
4.4. RESULTADO DAS PESQUISAS	55
4.4.1. ABRIGOS DE JOVENS	56
4.4.2. BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS.....	58
4.4.3. SEST SENAT – JOINVILLE.....	62
4.4.4. COMJOVEM – JOINVILLE	64

5. DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA DE SOLUÇÃO	65
5.1. VIABILIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO E MODELAGEM DA ESTRUTURA DE ATRAÇÃO	65
5.2. MODELAGEM DA ESTRUTURA DE FORMAÇÃO DO MOTORISTA CAMINHONEIRO.....	67
5.3. VIABILIDADE FINANCEIRA.....	70
6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	72
7. REFERÊNCIAS	74

1. RESUMO EXECUTIVO

O Brasil, devido às suas dimensões continentais, depende de um complexo sistema logístico que envolve os modais aéreo, rodoviário, ferroviário e marítimo, que são responsáveis pela movimentação de pessoas e de carga no país.

O mercado brasileiro de logística é estimado em US\$ 70 bilhões e representa, sozinho, cerca de 20% do PIB. Segundo a Associação Brasileira dos Caminhoneiros, o modal rodoviário representa 61,8% do transporte de cargas no Brasil, mas é corresponsável pelas conexões com os demais modais para carga e descarga de transposição, com forte atuação na milha final. Devido à forte fragmentação deste mercado, com 95% das transportadoras classificadas como pequenas e médias, a formação do profissional responsável por esta conexão está em queda, refletindo diretamente no custo, na qualidade e na produtividade do setor. Para cumprir com todos os fretes existem mais de 147 mil empresas transportadoras de cargas, 332 cooperativas e 492 mil motoristas autônomos regularizados.

Para a devida, correta e adequada movimentação desses números estratosféricos, num país com mais de 1,7 milhão de quilômetros de estradas que garantem o abastecimento e a economia em todas as localidades, um fator é imprescindível e de suma importância: o motorista de caminhão. Ele é o principal responsável pela movimentação em toda a cadeia produtiva no campo ou na cidade.

Esse mesmo profissional é requisitado em todo o mundo. Resguardadas suas dimensões e características locais, porém, a mesma dificuldade encontrada aqui, percebe-se em todos os grandes centros econômicos e países desenvolvidos ou em franco desenvolvimento, que é a falta de mão de obra especializada. A dificuldade apresenta-se tanto para reposição de pessoal que aposenta, morre ou troca de carreira, quanto para colocação de novas vagas decorrentes de oportunidades ou ampliação de mercados em franco crescimento como o *delivery*, por exemplo. Tal situação agravou-se desde o surgimento da pandemia de COVID-19. Estados Unidos e países da comunidade europeia estão afrouxando as exigências de imigração para profissionais de outras regiões, além de incrementos salariais com vistas a suprir essa demanda.

A abordagem desse projeto foi direcionada à atração, formação e retenção de mão de obra para o modal rodoviário de cargas, de uma forma constante e frequente,

não tratando apenas um fato isolado decorrente de uma situação pontual, mas com uma característica de agravamento no longo prazo.

Levando em conta a necessidade das empresas de transportes em contratar profissionais qualificados e engajados com a sustentabilidade do negócio e promover a inclusão social, o presente projeto teve como objetivo analisar e discutir propostas para atrair e formar jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica, ofertando motoristas de caminhões qualificados na cidade de Joinville, estado de Santa Catarina.

Considerando também a responsabilidade das empresas com a sustentabilidade, o presente trabalho discutiu a inclusão social na profissão de motorista de caminhão, ampliando a problemática de formação de jovens em situação de vulnerabilidade. Conforme avaliação do Senador Paulo Paim (PT-RS), presidente da Comissão de Direitos Humanos em 2020, estima-se que anualmente 3.000 jovens que atingem a maioridade saem dos abrigos sem conseguir uma família/lar, são “jogadas” no mundo sem ter aonde ir, necessitando de apoio psicológico e de assistência social, durante e depois da saída do abrigo, para que se tornem independentes econômica e emocionalmente, conseguindo encontrar uma forma de obter recursos para o próprio sustento ou sobrevivência.

Sabendo que o mercado industrial e agropecuário está em alta, aliado a uma crescente exigência de profissionais mais qualificados, cria-se um ambiente extremamente favorável para obtenção de emprego e colocação no mercado.

Contudo esse é o ponto nevrálgico que o projeto abordou: a inclusão social na formação de motorista com um modelo que promova a atração e formação, impulsionando a oferta de motoristas qualificados para suprir a demanda de contratação por empresas de transporte na cidade de Joinville-SC.

Como atrair e formar jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica para a profissão de motoristas de caminhões e assim suprir a escassez de mão de obra qualificada no transporte rodoviário da cidade de Joinville-SC, foi a pergunta problema, refletindo duas condições de suma importância: a reposição de vagas no setor e a inclusão social com foco na sustentabilidade e equidade social.

O objetivo geral deste trabalho foi desenvolver um modelo de atração e formação profissional que contribua com a necessidade de motoristas qualificados, engajados com a geração de resultados das empresas e que promova a conexão com a agenda ESG do setor, mitigando a carência e a adversidade econômica e social.

Para tanto, a intenção foi abordar o tema com as seguintes especificidades:

1. Entender como o segmento de transportes é visto na procura de oportunidades profissionais;
2. Entender a realidade dos jovens em situação de vulnerabilidade na busca de uma profissão;
3. Compreender os pilares da sustentabilidade e inclusão social no Brasil;
4. Conhecer cursos de formação no setor de transporte que possam formar o motorista do futuro;
5. Identificar os recursos financeiros para viabilizar esta formação.
6. Propor um modelo de formação em longo prazo, que atraia jovens em situação de vulnerabilidade.

O trabalho aqui apresentado foi estruturado em seis capítulos. No primeiro capítulo um resumo executivo, que descreve a ideia base do caminho percorrido pela pesquisa, no capítulo seguinte foram desenvolvidos os conceitos de sustentabilidade, ESG, pilares de inclusão social na realidade brasileira, as políticas públicas na atuação com jovens em situação de vulnerabilidade, os processos da formação profissional e o conhecimento sobre a lei do jovem aprendiz, que fornece uma base de orientação na elaboração dos outros capítulos. No capítulo três foi descrito a metodologia de pesquisa utilizada no levantamento de dados para análise da situação, evidenciada no capítulo quatro. Neste capítulo, foi feita a análise do setor com foco no caminhoneiro (lei e dificuldades enfrentadas), abrigos de jovens e bombeiros voluntários, entidades de formação profissional, benchmarking de projetos em diversas outras instituições/empresas e apresentado o resultado das pesquisas com os atores elencados. No capítulo cinco foi discorrida a proposta de solução desenhada para definição do modelo de atração e formação do jovem; finalizando no capítulo 6 com as conclusões do grupo e recomendações de outras ações adicionais identificadas durante a elaboração.

2. BASES CONCEITUAIS

2.1. SUSTENTABILIDADE – ESG

O termo *Environmental, Social and Governance* (ESG, sigla em inglês) ou Ambiental, Social e Governança (ASG, em português) é o conceito que define o grau de preocupação das empresas com as pessoas, com o meio ambiente e com as melhores práticas de governança. Ou seja, é uma forma de determinar se as operações das empresas são sustentáveis, corretamente gerenciadas e socialmente responsáveis.

O início do processo até a chegada do ESG acontece a partir de discussões sobre o “Desenvolvimento Sustentável”, termo utilizado pela Organização das Nações Unidas (ONU) que passou a ser pauta em todas as conferências a partir de 1972, e utilizado como fundamento para discussões sobre evolução e relacionamento entre todos os países participantes. Desde então, sustentabilidade foi sendo incluído e abordado em várias situações governamentais, tanto na visão macroeconômica, quanto na microeconômica, passando a incorporar as discussões das atividades do setor privado. Apesar desta evolução, a sustentabilidade passa a ter maior notoriedade quando o sociólogo britânico Elkington (2001), apresenta uma visão estruturada do tripé (Triple Bottom Line) da sustentabilidade – social, ambiental e econômico, na análise da sociedade de consumo e o impacto para humanidade.

A partir da publicação do relatório “*Who Cares Wins*” realizado pelo Banco Mundial em conjunto com o Pacto Global da ONU e instituições financeiras de nove países (tendo o Brasil como participante), o meio financeiro passa então a perceber com mais preocupação o meio ambiente e a sociedade, e assim quando as instituições passam a ter o tripé da sustentabilidade apoiado nos pilares pessoas, planeta e lucros, a base do ESG começa então a ser adotada como parâmetro principal para demonstração de resultados das empresas sustentáveis.

O princípio de Governança, que abrange as esferas de liderança das empresas e tem base no pilar econômico da sustentabilidade, é para Elkington (2001) o princípio básico na maioria das organizações, pois tem vínculo direto com o capital e o lucro, constituindo a empresa com capital físico (estrutura), capital financeiro (monetário), capital humano (experiências e conhecimento) e capital intelectual (fatores abstratos ligados ao intelecto).

Já o pilar ambiental, Elkington (2001) observa que pode ser o mais importante na composição do tripé, pois acaba fornecendo direção para várias outras ações, tanto as econômicas, quanto as sociais. As urgências ambientais que se

apresentam no mundo, colocam os fatores relacionados ao meio ambiente muito à frente dos outros, pois tem atingido o planeta e seus habitantes, de diversas maneiras, como a fauna, a flora e, principalmente, seres humanos. Uma empresa tem seu desempenho examinado como se fosse uma administradora do ambiente natural em que atua, incluindo políticas e o seu potencial de mitigar riscos ambientais.

Conforme apresentado por Foladori e Tommasino (2000), até a década de 1990 o conceito de sustentabilidade social não tinha sua utilização feita de forma fidedigna, na verdade era utilizado de forma a encobrir o interesse pela sustentabilidade ecológica. Dyllick e Hockerts (2002) sugerem que nas corporações a sustentabilidade social pressupõe que as comunidades apresentam valor adicionado pelas organizações, partindo do desenvolvimento do capital humano de indivíduos e do capital social das comunidades. Já Ahmed e McQuaid (2005) defendem que o conceito de sustentabilidade social tem ênfase na administração de recursos sociais, que incluem pessoas com suas competências e habilidades, também instituições, relacionamentos e valores sociais.

A seguir, como exemplo, é apresentado no Gráfico 1 o modelo de Indicadores de Sustentabilidade Social desenvolvido através de estudo para avaliar a sustentabilidade de operações no setor de manufatura.

QUADRO 1 - Modelo de Indicadores de Sustentabilidade Social

Recursos Humanos Internos	Estabilidade no emprego	Oportunidades de trabalho Compensações no emprego
	Práticas no emprego	Práticas de segurança e disciplinares Contrato de trabalho Equidade Fontes de labor Diversidade Discriminação Flexibilidade no trabalho
	Saúde e segurança	Incidentes de segurança e saúde Práticas de segurança e saúde
	Desenvolvimento de capacidades	Pesquisa e desenvolvimento Desenvolvimento de carreira
População externa	Capital humano	Saúde Educação
	Capital produtivo	Habitação Infraestrutura de serviços Mobilidade de serviços Serviços públicos e regulamentares Apoio a instituições de educação
	Capital comunitário	Estímulo sensorial Segurança

	Propriedades culturais Crescimento e prosperidade econômica Coesão social Patologias sociais Subsídios e doações Patrocínio (suporte, apoio) a projetos comunitários
Participação (envolvimento) dos stakeholders	Audiências coletivas Audiências seletivas Compromisso com stakeholders Possibilidade de influenciar nas decisões Empoderamento dos stakeholders
Questões macrossociais	Prosperidade econômica Oportunidades de negócios Monitoramento (acompanhamento) Legislação Cumprimento das leis

Fonte: Labuschagne, Brent e Erck (2004) e Labuschagne e Brent (2005)

As pessoas estão cada vez mais preocupadas com estas questões e cobram por ações e posturas efetivas das empresas e do governo. Esse comportamento acaba influenciando o mercado financeiro e um exemplo disso é o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), que tem por objetivo ser o indicador do desempenho médio das cotações dos ativos de empresas selecionadas pelo seu reconhecido comprometimento com a sustentabilidade empresarial, visto que as práticas do ESG contribuem para a perenidade dos negócios. Os pilares do ESG passam a ser imprescindíveis para tomada de decisões de investidores.

O tema desse trabalho foi motivado pela crença do grupo sobre o seu papel na sociedade e o poder de influência em relação aos mais necessitados. Acredita-se que empresas e entidades que assumirem o compromisso de serem ativas com práticas sociais voltadas aos jovens, principalmente aos mais desfavorecidos, estarão contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária.

As empresas têm um papel que vai muito além de gerar empregos, serviços e produtos. São responsáveis pelo desenvolvimento da comunidade na qual estão inseridas. A adesão às práticas do ESG auxilia na adoção da responsabilidade social cada vez mais consciente e estruturada nos fatores relevantes para a sociedade, promovendo um melhor bem-estar.

2.2. PILARES DA INCLUSÃO SOCIAL NO BRASIL

Os temas diversidade e inclusão vêm se tornando cada vez mais latentes e relevantes no mundo. Através de movimentos sociais, alguns grupos estão manifestando a urgência de serem tratados de forma estratégica e imediata. Diante do apelo, fazem parte da agenda 2030 da ONU e são incorporados na agenda brasileira, a saber:

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Estes são os objetivos para os quais as Nações Unidas estão contribuindo a fim de que possamos atingir a Agenda 2030 no Brasil.

Figura 1: Objetivos do desenvolvimento sustentável



Fonte: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

A redução da desigualdade pode ser abordada de diversas formas e através de diversas frentes. No entanto, para que se possa nortear e mensurar as ações, a ONU definiu as seguintes diretrizes¹:

Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles

10.1 Até 2030, progressivamente alcançar e sustentar o crescimento da renda dos 40% da população mais pobre a uma taxa maior que a média nacional.

10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas

¹ <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>.

discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.

10.4 Adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade.

10.5 Melhorar a regulamentação e monitoramento dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações.

10.6 Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições econômicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, críveis, responsáveis e legítimas.

10.7 Facilitar a migração e a mobilidade ordenada, segura, regular e responsável das pessoas, inclusive por meio da implementação de políticas de migração planejadas e bem geridas.

10.a Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular os países menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da OMC.

10.b Incentivar a assistência oficial ao desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com seus planos e programas nacionais.

10.c Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os corredores de remessas com custos superiores a 5%. (BRASIL, 2015)

Abordar a possibilidade de redução da desigualdade social através da capacitação de jovens de baixa renda, residentes em abrigos municipais, sob a guarda da justiça, e inserção no mercado de trabalho, mais especificamente nas empresas de transportes de cargas é o foco do presente trabalho.

No entanto, para falar de diminuição da desigualdade e inclusão, torna-se necessário conceituar: diversidade, equidade, igualdade e inclusão.

Conforme o artigo apresentado no site treediversidade.com.br (acessado em 15.03.2022), a diversidade é a riqueza que cada cultura traz consigo, a formação e valores que cada indivíduo recebeu, a forma de pensar e a vivência trazida em sua trajetória de vida, que são somados e compartilhados em um determinado grupo de pessoas. Cada ser humano é único e por isso torna-se diverso, independente das características físicas, regionais ou emocionais que possui.

Para Fleury (2000), a diversidade na sociedade pode ser definida como uma mistura de identidades convivendo em um cenário social que é constituído de grupos de maiorias e minorias, caracterizados pela vantagem econômica e de poder em relação às minorias. Já para Maccali et al (2015), o conceito de diversidade tem como base a forma com que as pessoas diferem entre si, tanto no aspecto pessoal quanto em relação dos elementos conectados com a instituição em que a pessoa atua.

Inclusão, na visão da treediversidade.com.br, diz respeito ao acesso igual a todas as pessoas, às oportunidades, direitos e participação. Sem qualquer tipo de discriminação ou preconceito, sejam eles ditos ou velados. São ações que incluem e que fornecem o senso de pertencimento aos indivíduos, respeitando suas necessidades individuais e diversas. Miller (1998) resume a inclusão a quanto cada pessoa tem a permissão de participar de algo. Já para Giovannini (2004), o conceito de inclusão consiste em um estado de ser valorizado, ajudado e respeitado.

Equidade, segundo o artigo da Tree diversidade, é entender que as necessidades de cada pessoa para exercer seu papel na sociedade são diferentes, portanto, precisam ser consideradas e tratadas de forma particular para que assim, as condições de igualdade sejam justas. Exemplo: numa competição de natação, uma criança que tem condição socioeconômica que lhe permita ter uma alimentação saudável, acesso a treinos e treinadores capacitados, não pode concorrer em condições de igualdade com uma criança de baixa renda, que não tem acesso sequer a todas as refeições de um dia.

A palavra equidade do ponto de vista etimológico, se aproxima da palavra igualdade, sendo ambas utilizadas frequentemente como sinônimas. Para Perelman (1996) a equidade é como um instrumento da justiça para resolver as contradições geradas pelas diferentes “classes de igualdades”. Já para e Heller (1998) a equidade corresponde à justiça, onde é admitido para cada um, aquilo que lhe é devido por pertencer a um grupo ou categoria essencial.

Isso quer dizer que os indivíduos não partem de um mesmo ponto, no qual alguns possuem vantagens e outros, desvantagens e barreiras por questões econômicas, sociais, étnicas, entre outras. Primeiro é necessário ter equidade, colocar todas as pessoas no mesmo nível de condição, para então ter igualdade.

Já igualdade, quer dizer tratar as pessoas da mesma forma, garantir que todos os indivíduos tenham acesso às mesmas oportunidades e condições, livres de preconceitos, discriminação ou barreiras. Ninguém deve ter menos chances devido às suas crenças, escolhas, cor da pele, ou qualquer outro fator cultural, regional ou socioeconômico. Para Norberto Bobbio (1996), liberdade é um estado e igualdade é uma relação que se estabelece entre as pessoas. Segundo Dubet (2009), para promover a igualdade é necessário que exista um nível de distribuição de recursos, garantindo as condições para que todos participem como iguais na sociedade.

2.3. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA JOVENS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

No Brasil, muito tem se discutido sobre questões de desigualdade social, pois sendo uma característica histórica no país sempre se apresenta como assunto importante a ser tratado por governantes e estudiosos sociais. No artigo, “Trabalhando o conceito de Vulnerabilidade Social”, Cançado (2014) aborda várias referências para descrever Vulnerabilidade, que desde a década de 80 somam 29 definições apresentadas em diversos estudos.

Estes estudos mostram que a situação causadora de vulnerabilidade vai muito além da simples pobreza, supera questões meramente econômicas, evidenciando que é insuficiente procurar soluções analisando apenas este fator, pois está associado a situações de desemprego, dificuldade de inserção social, enfermidades, violência, entre outras. A questão de Vulnerabilidade pode ser compreendida como falta de acesso às estruturas de oportunidade oferecida pelo mercado, estado ou sociedade; perda de bem-estar decorrente da debilidade de enfrentar riscos existente; falta de ativos (recursos materiais) necessários para aproveitamento efetivo da estrutura de oportunidades existente; assim a vulnerabilidade, em sua natureza, é o que torna o indivíduo ou grupo mais suscetível aos riscos devido a uma conjunção de fatores existentes de diversas maneiras e dimensões.

Villanueva (1992), ao apontar o campo de atividade do governo e seu propósito geral, como situação social proposta de ações, normas e conjunto de objetivos nas políticas públicas, faz a seguinte provocação em sua obra *El estudio de las Políticas Públicas*:

Como desempenhar as funções do Estado, em particular as suas funções econômicas e sociais, no novo contexto de uma sociedade mais democrática, plural, aberta, informada e participativa, em que o governo permanece sujeito ao controle do voto, da opinião crítica e da exigência de prestar contas publicamente de seus atos, e onde as decisões governamentais também são restringidas pelos contrapesos de outros poderes do Estado, pelas liberdades individuais constitucionalmente garantidas, pela capacidade de organização e iniciativa dos grupos sociais para promover os seus interesses, pelo bom conhecimento que os cidadãos e as organizações têm dos seus problemas particulares e assuntos públicos...? (VILLANUEVA, 1992, p. 24 - tradução livre do Autor)

Apesar da população brasileira viver em um Estado democrático, onde todos devem ter direitos sociais à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à segurança, à previdência social, proteção à maternidade e à infância, à assistência aos desamparados, como previsto no Art. 6º de nossa Constituição, a realidade está distante e com grandes abismos sociais. Estes abismos são agravados não somente pela economia, mas também pelo sistema e atores que se criaram para tal controle, onde por um lado temos um Estado (*policy*) responsabilizado pela formulação de propostas, tomada de decisões e sua implementação por organizações públicas, tendo como foco temas que afetam a coletividade, garantidas em lei e do outro, cidadãos representados por entidades diversas e seus interesses além de poderes governamentais que regulam e restringem tais ações de políticas públicas (*politics*). Por tratar-se de um campo dentro da política, que analisa o governo à frente de grandes questões, produzem efeitos de cunho especificamente social, agindo integrado com diversas atividades governamentais e influenciando a vida do cidadão. Por vezes, o simples ato de não fazer nada pode ser considerado uma política pública, pois o fato de cuidar do todo, de forma holística, prejudica as minorias ou os desamparados.

A política pública como um ciclo deliberativo é formado por vários estágios e constitui um processo dinâmico de aprendizado, sendo constituído dos seguintes estágios: definição de agenda, identificação de alternativas, avaliação das opções, seleção das opções, implementação, execução, acompanhamento e avaliação, sempre precedida de um problema público e que geralmente existe quando a situação atual é considerada inadequada ou quando há expectativa de uma situação melhorar.

Na área de Assistência Social, onde as desigualdades sociais e de renda, são mais notórias, o Estado, através de seus Ministérios, Autarquias e Secretarias cria ferramentas para mitigar tal desigualdade como, por exemplo, Programas sociais de Bolsa família, Vale gás, Seguro-desemprego, quotas raciais nas universidades, aumento progressivo do salário-mínimo e serviços de assistência social dentre outros.

Ao abordar a vulnerabilidade juvenil, existe a ciência de sua importância para a sociedade, pois cuidar do futuro de crianças e adolescentes torna-se uma questão não só de solidariedade, mas de cidadania. Muitos jovens se encontram em cenários de vulnerabilidade social agravados pelo fato de estarem em abrigos sob a tutela do Estado e com dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, além de problemas emocionais na família, dependência química, gravidez indesejada e violência sexual.

A falta de experiência no mercado formal de trabalho diminui suas perspectivas de crescimento profissional numa carreira de acordo com suas habilidades e preferências, sujeitando-se a trabalhos informais quando oferecidos.

O Governo, através de sua Política Nacional de Assistência Social em seu Art. 2º Inciso I, destaca entre outras, o amparo às crianças e aos adolescentes carentes e a promoção da integração ao mercado de trabalho. Os jovens também são assegurados pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) que é preciso em seu Artigo 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, 2021).

2.4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação profissional vem sendo cada vez mais necessária e estratégica para as empresas. Considerando que equipamentos, tecnologia e ferramentas podem ser adquiridos, o que pode trazer diferencial competitivo para organizações é ter profissionais em quantidade e qualificados para suportar o crescimento e a estratégia de um negócio.

O investimento em formação e em metodologias de aprendizagem tem sido cada vez mais temas dos executivos de uma organização. Os jovens estão sendo disputados pelas empresas em Programas de Trainee e Estágio, entre outros, que buscam a aceleração do desenvolvimento, para que tenham cada vez mais profissionais qualificados para suprir toda a demanda de trabalho.

Como deve ser feita essa formação? A aprendizagem de jovens adultos acontece da mesma forma que a aprendizagem tradicional?

Para Eduard Lindeman (1926), citado por Claudia Mara Amigo Lopes, no CIET - Congresso Internacional de Educação e Tecnologia (2020):

A educação de adultos representa um processo através do qual o adulto se torna consciente de sua experiência e a avalia. Para fazer isso ele não pode começar a estudar “disciplinas” na esperança de que algum dia essas informações sejam úteis. Pelo contrário, ele começa dando atenção a situações onde ele se encontra, a problemas que trazem obstáculos para sua auto realização. São usados fatos e informações das diversas esferas do

conhecimento, não para fins de acumulação, mas por necessidade de solucionar problemas (LINDEMAN, 1926 *apud* LOPES, 2020).

Menciona-se aprendizagem considerando não apenas a educação básica nas escolas, mas também a aprendizagem no ambiente corporativo. Precisa-se de motivação e interesse em desenvolver um determinado conhecimento e/ou formação.

De acordo com Knowles (2005) no modelo andragógico, de educação para adultos, os seguintes princípios são importantes:

- Os adultos precisam saber a necessidade daquele aprendizado;
- Os adultos assumem o protagonismo das suas próprias decisões e escolhas na vida
- Os adultos iniciam na atividade educacional ou formação profissional com maior vivência e experiências do que as crianças e compartilhar esses conhecimentos preexistentes é importante.
- Os adultos têm prontidão e desejo para aprender as coisas que o ajudarão a enfrentar melhor as situações e desafios da vida real;
- Os adultos são mais estimulados diante dos motivadores internos do que aos externos.

Para o estímulo dos jovens na aprendizagem e formação profissional, torna-se necessário trazer propósito, estimular mostrando que esse conhecimento e formação trarão mais autonomia e independência, não apenas intelectual, mas também econômica.

Portanto, a metodologia a ser utilizada na formação de jovens precisa ser adequada para que a motivação intrínseca permaneça.

O Quadro 2 abaixo evidencia os principais pontos que diferenciam a abordagem pedagógica tradicional à abordagem andragógica:

Quadro 2 - Comparação dos pressupostos da Pedagogia e da Andragogia

Pressupostos	Pedagogia	Andragogia
Necessidade de saber	Os educandos apenas sabem que devem aprender aquilo que o professor lhes ensina.	O adulto tem necessidade de conhecer os motivos pelo qual deve aprender antes de se comprometer com a aprendizagem.
Conceito de si	O professor vê no aluno um ser dependente. É esta dependência marca, também, a autoimagem daquele que aprende.	O adulto está consciente da responsabilidade das suas decisões e da sua vida. Toma-se necessário que seja encarado como indivíduo capaz de se auto gerir.
Papel da experiência	A experiência do educando é considerada de pouca utilidade. Dá-se importância à experiência do professor ou dos materiais didáticos e pedagógicos.	Adultos são portadores de uma bagagem de experiências. A educação adulta deve centrar-se nos processos individuais de aprendizagem face aos processos mais coletivos de outras etapas evolutivas.
Vontade de aprender	A disposição para aprender aquilo que o professor ensina tem como fundamento critérios e objetivos internos à lógica escolar: a finalidade de obter êxito e progredir, em termos escolares	Os adultos têm a intenção de iniciar o processo de aprendizagem desde que compreendam a sua utilidade para determinadas situações do dia-a-dia, na vida real.
Orientação da aprendizagem	Aprendizagem encarada como um processo de aquisição de conhecimentos. Lógica centrada nos conteúdos.	Aprendizagem encarada como resolução de problemas e tarefas da vida quotidiana.
Motivação	Motivação para aprendizagem é extrínseca ao sujeito: pressões familiares, apreciações dos professores, classificações escolares.	Motivação para a aprendizagem também extrínseca (promoção profissional, melhor salário, etc.), mas principalmente intrínseca (auto-estima, satisfação profissional, qualidade de vida)

Fonte: Canário (1999).

Portanto, ao se desenvolver um programa de formação profissional e desenvolvimento corporativo, torna-se necessário utilizar um modelo de aprendizagem e de formação que desperte o interesse e o engajamento do indivíduo. Alternar entre teoria e prática, abordar os temas de forma a estimular o protagonismo e a participação do jovem, num processo de (re)construção. Considerar suas ambições, seus motivadores e acima de tudo promover um compartilhamento de experiências e vivências, pode se tornar um diferencial de sucesso para o desenvolvimento dos programas corporativos.

2.5 LEI DO JOVEM APRENDIZ (Lei nº 10.097/2000)

A Lei 10.097/2000, conhecida como a Lei do Menor Aprendiz, afirmava, originalmente, que empresas de médio e grande porte deviam contratar jovens com idade entre 14 e 18 anos como aprendizes. Posteriormente essa idade limite foi ampliada para 24 anos e a interpretação da mesma passou a ser Aprendiz Legal. O contrato especial de trabalho pode durar até dois anos e, durante esse período, o jovem é capacitado na instituição formadora e na empresa, combinando formação teórica e prática. O seu maior objetivo é ser um instrumento de inserção efetiva no mercado de trabalho de modo a manter o nível ideal de empregabilidade dos jovens inscritos em programa de aprendizagem com formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, tendo em conta que a qualificação da mão de obra nacional é fator de promoção do desenvolvimento do país, principalmente em época de crise e de desemprego estrutural. A contratação de aprendizes é prevista pela Consolidação da Lei do Trabalho e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, sendo regulamentada pelo Decreto 5.598/2005 e posteriormente revogado pelo Decreto 9579/2018.

Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades a seguir: SENAI, SENAC, SENAR, SENAT, SESCOOP, escolas técnicas de educação e entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido um salário mínimo/hora, férias no emprego coincidindo com suas férias escolares, vale transporte, jornada de no máximo, seis horas diárias, para aqueles que não tiverem concluído o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas e de até oito horas diárias, para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

A identificação das funções que abrangem o percentual de contratação de aprendizes não é tarefa fácil e vem gerando muitas controvérsias. Nos termos do artigo 429 da CLT, 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. A aprendizagem fica atribuída ao instituto destinado à formação técnico-profissional metódica de adolescentes e jovens, desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva com o objetivo da qual a vaga se destina, devendo ser considerada a classificação brasileira de ocupações (CBO) elaborada pelo M.T.E. (Ministério do Trabalho e Emprego)

O segmento do transporte rodoviário é de suma importância para o País e cerca de 60% dos produtos e mercadorias produzidas no Brasil são transportados pelo modal rodoviário, ou seja, transportadoras de cargas. Convém salientar que o segmento é responsável por 5% do PIB brasileiro e essa envergadura do segmento nos revela a necessidade de uma reflexão acerca de temas que podem inviabilizar o segmento, entre eles a aplicação da lei do aprendiz, no âmbito das transportadoras de cargas, uma das problemáticas atuais encontradas pelo empresariado brasileiro de transporte. Basicamente, na estrutura formal de uma empresa transportadora, entre 10 e 20% dos colaboradores trabalham nas áreas administrativas e manutenção dos implementos destas empresas e as demais são motoristas externos, que exige carteira nacional de habilitação tipo C, D ou E conforme o veículo e precisando ainda, observar algumas legislações específicas tais como: código brasileiro de trânsito, legislações da Agência Nacional de Transporte Terrestre (ANTT), resoluções do CONTRAN, legislação específica para o transporte de produtos perigosos entre outros.

De acordo com as diretrizes e com as normas jurídicas que norteiam o fenômeno da aprendizagem, seus entraves e a consequente ineficácia da norma face às transportadoras de cargas, tornaram a legislação difícil de ser cumprida neste segmento. A legislação para carteira de habilitação diferencia de forma clara o motorista “comum” do motorista “profissional”, pois este exerce atividade remunerada, e para tanto, deve passar por cursos especiais como o MOPP para transporte de produtos perigoso, além de exames, dentre eles o Exame de Aptidão Física e Mental

e o toxicológico, possuir idade mínima de 21 anos e obrigatoriedade de ausentar-se de seu domicílio, por até trinta dias.

A natureza da operação de transporte no Brasil possui até 90% do seu quadro como motoristas e os demais são administrativos e manutenção, englobando os gerentes e funcionários de logística, recursos humanos, contabilidade, faturamento, segurança do trabalho, limpeza, oficina, borracharia, pintura, elétrica, mecânica e auxiliares administrativos. Sendo assim, numa empresa com cem funcionários, isso representa um número entre cinco e quinze aprendizes apenas na área administrativa visto que, além das prerrogativas de motorista não serem contempladas, ainda haveria as restrições de periculosidade aos aprendizes presentes na oficina e manutenção de veículos, inviabilizando em todos os aspectos, jurídico, econômico e do próprio espírito da lei do aprendiz.

Com a recente promulgação do Decreto 11061/2022, os motoristas foram excluídos da base de cálculo, pois os conflitos existentes tornavam a lei incompatível e de difícil implantação, dentre eles pouco tempo para prática, falta de tempo para conciliar curso com o exercício da profissão, majoritariamente exercida nas estradas e fora do domicílio, remuneração diferenciada, desenvolvimento moral e psicológico dificultado pelas adversidades que as estradas apresentam, como assaltos, acidentes, solidão drogas e álcool. Prevaleceu o Princípio da Razoabilidade segundo Lucas Carlos Vieira, em seu artigo no site Âmbito Jurídico:

O princípio da razoabilidade compete ao agir dos homens, sempre que agem em conformidade de razão, com senso de razoabilidade nas questões pertinentes as condições e de meios para a consecução de resultados pretendidos. Portanto, o princípio estampa a congruência lógica entre o que dispor para não afetar uma das partes na relação jurídica, não sendo prejudicial, assim, o pacto laborativo (VIEIRA, 2010, pág. 6).

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

“Pode-se definir pesquisa como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”

(GIL, 2002, pág.17)

A metodologia escolhida foi a pesquisa aplicada e descritiva, que conforme GIL (2008) descreve um fenômeno ou objeto de estudo e tem relação estabelecida entres suas variáveis. Já Vieira (2002) pontua que este método tem como objetivo

conhecer e interpretar a realidade através da observação, descrição, classificação e interpretação dos fenômenos. Habitualmente são utilizados instrumentos de coleta de dados padronizados, tipo questionários e observação sistemática.

“A pesquisa aplicada está empenhada na elaboração de diagnósticos, identificação de problemas e busca de soluções. Respondem a uma demanda formulada por clientes, atores sociais ou instituições” (Thillent, 2009, p.36)

Das diversas formas possíveis para realizar uma pesquisa, foi escolhida a aplicação de questionário com perguntas organizadas e estruturadas para entender, como abrigos juvenis, instituições que atuam com jovens em situação de vulnerabilidade, instituições de formação de profissionais de transporte e empresas de transporte de cargas da região de Joinville-SC, podem formar uma estrutura que atenda um modelo de atração e formação de motoristas profissionais.

Para tanto, foi definida a utilização do método de abordagem qualitativa, que segundo Denzin e Lincoln (2006) esta forma de pesquisa envolve a maneira em que o mundo pode ser interpretado, tendo como base de estudo as coisas naturais, buscando entender os fenômenos no sentido de como as pessoas fornecem o entendimento do que significam. Vieira e Zouain (2005) contribuem afirmando que os depoimentos e os significados transmitidos pelos atores sociais envolvidos é de grande importância para a pesquisa qualitativa.

Algumas características da pesquisa qualitativa são ressaltadas por Creswell (2007), associando a forma de obtenção das informações diretamente com o ambiente. Ele defende que o pesquisador obtém dados se relacionando diretamente e de forma descritiva, entendendo-se que a relação com o interlocutor é de extrema importância, assim afirmando que a forma de proceder na obtenção das informações deve ter uma atenção muito maior que o resultado do produto final, pois a qualidade deste produto é diretamente ligada à forma que é conduzida a coleta dos dados, buscando o entendimento de como um fenômeno tem interferência em todos os acontecimentos funcionais do dia a dia. Richardson (1999) contribui no entendimento da importância da aplicação deste método de pesquisa, evidenciando que em situações da coleta de dados em que o aspecto psicológico tem influência e que outros métodos são ineficazes, pode trazer melhor resultado para análise, pois consegue abranger complexidades relacionadas à compreensão de atitudes, emoções, motivações, expectativas, valores, etc.

O Quadro 3 apresenta alguns pontos fundamentais, que segundo Godoy (2005), são necessários para se ter uma pesquisa qualitativa que possa ser bem aproveitada:

Quadro 3 - Pontos fundamentais para ter uma pesquisa qualitativa bem aproveitada

Ponto Relevante	Descrição
Credibilidade	No sentido de validade interna, ou seja, apresentar resultados dignos de confiança
Transferibilidade	Não se tratando de generalização, mas no sentido de realizar uma descrição densa do fenômeno que permita ao leitor imaginar o estudo em outro contexto
Confiança	Em relação ao processo desenvolvido pelo pesquisador
Confirmabilidade (ou confiabilidade) dos resultados	Que envolve avaliar se os resultados estão coerentes com os dados coletados
Explicitação cuidadosa da metodologia	Detalhando minuciosamente como a pesquisa foi realizada
Relevância das questões de pesquisa	Em relação a estudos anteriores

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Segundo Kerlinger (1980), a melhor maneira de definir o que é um problema científico é considerar “aquilo que não é”, como problemas de engenharia ou de valor, concluindo que, para que um problema possa ser considerado de natureza científica é necessário o envolvimento de variáveis suscetíveis de observação ou manipulação.

Com isto, procurando ser o mais claro e preciso no desenvolvimento da pesquisa, foi adotado como problemática estudada: "Quais ações são necessárias para atrair e formar jovens em situação de vulnerabilidade social, como motoristas profissionais no mercado de trabalho de Joinville?".

Para Malhotra (2001) a definição do problema tem papel de fundamental importância, além de envolver o enunciado do problema geral (problemática acima descrita), tem como ponto crucial, para conceber a pesquisa de forma adequada, a identificação dos componentes específicos do problema, que foram formulados em duas questões: 1) As instituições que atuam com jovens em situação de vulnerabilidade possuem estrutura, processos e conexões para um bom

encaminhamento profissional dos jovens? ; e, 2) Existem recursos financeiros disponíveis para suportar o ingresso destes jovens no mercado de trabalho?

Os questionários foram elaborados objetivando identificar a forma que as organizações, que atuam com jovens em situação de vulnerabilidade, se relacionam com o segmento de transportes e instituições de formação profissional, para que aqueles que alcançam a maioria possam ter recursos econômicos para obter sustento e sobrevivência.

Assim os objetivos específicos da pesquisa com essas instituições são:

- Identificar como as instituições estão organizadas para encaminhar o jovem para o mercado de trabalho;
- Verificar quais são os relacionamentos com/quais instituições de formação profissional estão vigentes, principalmente sobre transporte;
- Verificar o grau de conhecimento destas instituições sobre o mercado de transportes.

4. LEVANTAMENTO E ANÁLISE DE DADOS

4.1 ANÁLISE DO SETOR

4.1.1. O QUE É SER CAMINHONEIRO - LEI DO CAMINHONEIRO (LEI 13.303 /2015)

O transporte rodoviário é responsável por mais de 60% das cargas movimentadas no Brasil, e todos os demais modais precisam do caminhão na última milha, mesmo que o transporte seja realizado por navios, trem ou avião, na coleta e na entrega será preciso o caminhão e por mais avançada que a tecnologia esteja, ainda não temos caminhões autônomos rodando pelo nosso país. É aí que entra a figura do profissional motorista, que mostra a sua importância e luta por dignidade e valorização.

Motoristas de caminhões sempre se sentiram discriminados, desprotegidos e muitas vezes explorados em sua função, dirigindo cansados com sono por 24 horas

e em muitos casos, dias seguidos, sob os efeitos de drogas ou anfetaminas, sob pressão de cargas críticas ou perecíveis com horários apertados.

Conforme matéria publicada pela Agência CNT em 04/12/2020:

[...] a CNT (Confederação Nacional dos Transportes) ingressa com ações no STF para defender a constitucionalidade da Lei do Motorista. Na avaliação da CNT, a legislação representou um avanço para o segmento, trazendo regramentos claros e segurança jurídica (BRASIL, 2020).

A partir de vários casos de motoristas de caminhões que não tinham seus direitos resguardados, condições dignas de trabalho e qualidade de vida, fez-se necessário uma regulamentação para a categoria, para normatizar e valorizar esse profissional do volante. Surgiu a Lei 12.619/2012 que em 2015 teve alterações em alguns artigos pela LEI 13.103/2015, conforme transcrita abaixo:

“Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei nº 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012”

A lei garante a esse trabalhador uma jornada diária de 8 horas, admitindo-se a prorrogação por até 2 horas extraordinárias ou, se previsto em convenção ou acordo coletivo, por até 4 horas extraordinárias. Será considerado trabalho efetivo o tempo em que o motorista estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera. O motorista tem direito a intervalo mínimo de 1 hora para refeição, e esse período pode coincidir com o tempo de parada obrigatória. Conforme a matéria publicada pela Cobli Blog (29/06/2020), sobre a lei do motorista, “a definição de quando a jornada se inicia e termina, horários para almoço e descanso, é do próprio motorista.” No entanto, é preciso obedecer a algumas regras como:

- Não se pode dirigir por mais de cinco horas seguidas;
- Após cinco horas, é necessário um descanso de, no mínimo 30 minutos;
- O intervalo para almoço deverá ser de, no mínimo, uma hora.

De acordo com a lei, o motorista não tem horário fixo de início, fim ou intervalos desde que não comprometa a segurança rodoviária, e não pode rodar mais do que cinco horas e meia, ininterruptas. Dentro do período de 24 horas tem o direito

de descanso de 11 horas, com isso a lei gera conflitos com os próprios motoristas, que discordam em ter que descansar por 11 horas em um pátio de posto, onde não tem as mínimas condições de higiene necessárias. A lei diz que a parada deve ser realizada em áreas de descanso, mas a malha rodoviária brasileira está precária e a grande maioria das rodovias privatizadas, não oferece áreas de descanso com pátios iluminados, chuveiro, segurança, restaurante e tudo aquilo que o motorista precisa para descansar com tranquilidade e segurança, conforme relatado no artigo publicado pelo site O CARRETEIRO - matéria: “Motorista sofre com a falta de infraestrutura” . Segundo o dispositivo jurídico:

Os Carreiros ficam à mercê dessa ausência de estrutura e coordenação no acesso aos terminais e, em consequência, acabam nas rodovias, expostos à falta de segurança e privados de suas necessidades essenciais como higiene e alimentação. A insuficiência de armazéns – outro problema de cunho estrutural – para o escoamento dos grãos, recai também em desfavor do motorista, que acaba sendo literalmente usado como armazém de estrada (<https://ocarreteiro.com.br/artigos-revistas/motorista-sofre-com-falta-de-infraestrutura/>. Acessado em 8/3/2022)

O controle da jornada por parte das empresas de transportes é um desafio, os meios eletrônicos como rastreadores e aplicativos não são homologados pelo ministério do trabalho, exigindo ainda por parte da justiça a papeleta registrada a próprio punho do motorista e assinada pelo mesmo para ter validade em caso de uma reclamatória trabalhista.

Segundo a matéria do Blog Cobli, o diário de bordo, ou controle de jornada é um documento onde fica registrado todo o expediente do motorista, detalhando o tempo de direção, tempo em espera, tempo de descanso e pausas para refeição.

O empregador pode fazer este monitoramento por meio de um diário ou ficha de trabalho externo, impressa, ou utilizando sistemas de telemetria instalados no veículo que registram automaticamente todos os detalhes.

O documento é importante para garantir que o contrato de trabalho estabelecido entre o motorista e a empresa está sendo respeitado. Além disso, é uma forma de verificar se o descanso previsto por lei está sendo respeitado, evitando acidentes.

Quadro 4 - Diário de Bordo

<p>Período: ____/____/____ a ____/____/____</p> <p>Motorista: _____</p> <p>Placa: _____ RG: _____ CNH: _____ Frota: _____</p>														<p>LOGO MARCA EMPRESA</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Diário de Bordo</i> Lei 12.619/12 e Resolução Contran 405/12</p>															
Dia	JORNADA			Parada	Reinício /Fim		Parada	Reinício /Fim		Parada	Reinício /Fim		Parada	Reinício /Fim	
	Ocorrência	Início	Fim		Ocorrência	Início		Fim	Ocorrência		Início	Fim		Ocorrência	Início
	Hrs														
	Km														
	Hrs														
	Km														
	Hrs														
	Km														
	Hrs														
	Km														
	Hrs														
	Km														
	Hrs														
	Km														
	Hrs														
	Km														
	Hrs														
	Km														
	Hrs														
	Km														
	Hrs														
	Km														
	Hrs														
	Km														

Ocorrências / Observações:

Quando em atividade externa e/ou em viagem de longa distância é de responsabilidade exclusiva do motorista anotar com exatidão todos os registros de horários no presente Diário de Bordo, sob pena de responder pela infração nos termos da CLT e do CTB. Alerta-se que os registros efetuados pelo motorista poderão ser confrontados com as informações contidas no tacógrafo do veículo e no relatório de gerenciamento de risco (monitoramento por satélite), quando contratado e disponível.

Declaro para os devidos fins e sob as penas da Lei que as informações lançadas neste documento refletem a expressão da verdade.

OCORRÊNCIAS:
 1 - Jornada de Trabalho
 2 - Intervalo (Tempo de Direção)
 3 - Refeição
 4 - Emergência (Acidente/Falha Mecânica/Local Impróprio de Parada)
 5 - Descanso Intrajornadas (Repouso)
 6 - Tempo de Espera (Carga/Descarga/Fiscalização/Barreiras Físicas/Barreiras Alfanuméricas)
 7 - Festivos
 8 - Descanso Semanal
 9 - Força Maior (Exemplo: Chuva/Desmoronamento/Inundação)

Fonte: Site Cobli acessado em 08/03/2022

Conforme pesquisa realizada pela agência CNT Transporte Atual (2019), além do mercado de trabalho dos caminhoneiros ser essencialmente masculino (99,5%), revela que:

- A média de idade deles é de 44,8 anos;
- Ganham cerca de R\$ 4.600 por mês e trabalham há 18,8 anos;
- Os caminhões utilizados por eles têm, em média, 15,2 anos.

No universo dos autônomos:

- 47% adquiriram seus veículos por meio de financiamento
- Estão cada vez mais conectados - 87,7% usam a internet
- E preocupados com a saúde - 42,6% procuram profissionais de saúde para prevenção.

Explorando ainda o mesmo artigo, fica evidente que a rotina dos caminhoneiros é intensa, conforme dados abaixo:

- Chegam a rodar mais de nove mil km por mês;
- Trabalham em média 11,5 horas por dia e 5,7 dias por semana;
- Sobre o mercado, a pesquisa revela que 62,9% desses profissionais consideram que a demanda pelos serviços reduziu em 2018.

Entre os pontos negativos da profissão, está o fato de ser perigosa/insegura (65,1%), desgastante (31,4%) e comprometer o convívio familiar (28,9%).

Mesmo assim, os caminhoneiros ainda relatam vários pontos positivos no trabalho, como conhecer cidades e países (37,1%), ter a possibilidade de conhecer pessoas (31,3%) e possuir o horário flexível (27,5%).

A lei do motorista veio com propósito de resguardar os direitos desses trabalhadores, e também trazer mais qualidade de vida, com jornadas menores para que esse profissional, que já fica dias longe de casa, consiga aproveitar mais a sua família.

4.1.2. DIFICULDADES ENFRENTADAS PELOS CAMINHONEIROS

Um caminhão de plástico pode ter sido a brincadeira de grande parte das crianças um dia, meninos e até meninas. Puxando com uma corda, um caminhão de brinquedo pelas ruas, eles ficavam admirados com essas máquinas, quando as avistavam circulando pelas ruas das cidades e rodovias do nosso país. Muitas dessas crianças tinham um exemplo dentro da própria família com o seu pai, tio ou avô, sentindo orgulho desse herói que ficava fora de casa por muito tempo, mas que sempre foi à luta e fez das estradas o meio para sustentar sua família com dignidade, criar e formar seus filhos na faculdade, para oferecer uma vida que ele mesmo não conseguiu ter.

Nessa luta pelas estradas para proporcionar o melhor aos seus familiares, muitas vezes se ausentava e não participava do crescimento, das festas de aniversários, confraternizações de final de ano, Páscoa, e até mesmo o próprio aniversário, mas o esforço valia a pena para realizar o seu grande sonho de menino, pois aquela criança continua a mesma, só mudou o tamanho do brinquedo.

O que muita gente nem imagina, é a dificuldade que esse motorista encontra quando vai seguir essa profissão. Logo no início, ele precisa da CNH (Carteira Nacional de Habilitação) com a categoria exigida de acordo com o tamanho e a capacidade do caminhão o qual ele vai dirigir e o primeiro obstáculo enfrentado é o preço, conforme tabela publicada no dia 21/06/2021 no blog GRINGO, tendo como valor médio R\$ 3.135,00.

Quadro 5: Valores do Detran para a CNH

Etapas	Preço
Exame médico	R\$ 96,00
Exame psicotécnico	R\$ 112,00
Exame toxicológico	R\$ 180,00
Aulas práticas (mínimo de 20 horas-aula)	R\$ 130,00
Taxa do DETRAN prova prática	R\$ 40,00
Emissão da permissão para dirigir	R\$ 107,00
Valor total	R\$ 3.135,00

Fonte: Orçamento médio para o Estado de São Paulo. Site Gringo.com.vc. (2021) acessado em 08/03/2022.

Esses valores podem variar em cada Estado com diferentes taxas e valores cobrados pelas autoescolas, dependendo da categoria.

Existem as categorias A, B, C, D e E. Entenda o que poderá ser dirigido com cada uma das categorias a seguir:

- **Categoria A:** a categoria A da Carteira Nacional de Habilitação autoriza o seu portador a conduzir veículos motorizados de duas ou três rodas, como as motos.
- **Categoria B:** a categoria B da Carteira Nacional de Habilitação autoriza o seu portador a conduzir veículos motorizados de quatro rodas ou mais, desde que pesem até três mil e quinhentos quilos, ou que possam carregar até oito passageiros (contando com o motorista), por exemplo: carros de passeio e pequenas vans.
- **Categoria C:** a categoria C da Carteira Nacional de Habilitação autoriza o seu portador a conduzir transportes de carga, cujo peso seja maior que três mil e quinhentos quilos. Por exemplo: caminhões, ele precisa ter pelo menos um ano da categoria anterior B.
- **Categoria D:** a categoria D da Carteira Nacional de Habilitação autoriza o seu portador a conduzir veículos motorizados essencialmente voltados ao transporte de passageiros. A lotação deverá ser acima de oito passageiros, contando com o motorista, como vans maiores e ônibus.

- Categoria E: a categoria E da Carteira Nacional de Habilitação autoriza o seu portador a conduzir veículos motorizados que se enquadre nas categorias B, C ou D; Além disso, veículos que consigam acoplar unidades de reboques e semirreboques, trailers ou veículos articulados cujo peso total bruto seja maior que seis mil quilos.

Com a CNH em mãos agora precisa da oportunidade para realizar o seu sonho de ser um motorista profissional. É um bom começo fazer os cursos de capacitação como MOPP, Direção defensiva, direção econômica, noções básicas de mecânica, cargas indivisíveis disponíveis no SEST SENAT conforme a chamada a seguir.

Figura 2: Chamada do site SEST-SENAT



Quer ser motorista profissional? Veja os cursos que habilitam para atividades especializadas

Fonte: Site SEST SENAT. Acessado em 08/03/2022

Com CNH e cursos de capacitação, a chance de conseguir a vaga tão desejada se torna mais fácil e finalmente esse profissional está pronto para embarcar no cargueiro pesado e seguir viagem. Já integrado, conhecendo as normas e procedimentos da empresa na qual esse profissional irá trabalhar, ele enfrenta a infraestrutura ruim das rodovias, começando pela falta de ponto de apoio, onde esse profissional precisa fazer o descanso (Lei 13103/2015) e encontra outras dificuldades, conforme destacou Daniela Giopato, em artigo publicado no site O CARRETEIRO.

Segundo Daniela, em 2015, mesmo três anos após a lei do motorista estar em vigor, não existia pontos de apoio para cumprir a parada de 30 minutos após cinco horas e meia seguidas, de direção, e nem local com segurança para realizar o pernoite exigido pela lei, correndo risco de acidentes e de ser multado ao não cumprir o descanso, ou correndo o risco de ser assaltado ao dormir às margens de rodovias ou em postos de combustíveis sem segurança.

Ao chegar no destino ainda se depara, muitas vezes, com a falta de agendamentos nas entregas, ficando dias aguardando para a carga ser descarregada e os estacionamentos que não tem a estrutura adequada para dar a esse profissional as mínimas condições de higiene, alimentação e segurança, conforme demonstra a Figura 3 abaixo.

Figura 3 - Notícia veiculada: “Governo deixa caminhoneiros sem banheiro em porto federal e proíbe até de esquentar comida”



HUMILHAÇÃO: Indiferença, descaso, falta de banheiro e espaço decente para se alimentar são alguns dos problemas que os caminhoneiros têm que lidar todas as vezes que precisam carregar no porto de Capuaba, no Espírito Santo, administrado pela Codesa, empresa do governo federal. Foto: Arquivo Pessoal

Fonte: Site Estradas.com.br (6/12/2021)

As rodovias brasileiras estão em péssimo estado de conservação. Se o asfalto é bom, o pedágio é caro e leva grande parte do frete. Rodovias sem pedágio dificilmente oferecem segurança e bom estado de conservação. Quando o motorista não encontra asfaltos esburacados com falta de sinalização, mato alto, sem acostamento, enfrenta os grandes atoleiros, principalmente na região norte do país, conforme matéria do Canal Rural publicada em 15/02/2021: “Mais de 200 caminhões ficam parados em estrada de MT por causa dos atoleiros”. Segundo relatos dos

produtores rurais da região do Mato Grosso o problema da rodovia MT-322 é recorrente e há décadas prejudica o escoamento de toda produção de grãos da região.

Figura 4 - Atoleiro em MT



Fonte: Site Canalrural.com.br Acessado em 15/12/2021.

Além de todas as dificuldades que já foram relatadas, o motorista ainda enfrenta a solidão, saudades da família, o risco de contrair doenças por má alimentação, adquirir sobrepeso ou obesidade por falta de exercícios, hipertensão, doenças infectocontagiosas, noites sem dormir, chuva, frio e fome. É preciso ser apaixonado e não trabalhar só por salários maiores. Permanecem aqueles que gostam muito da profissão ou querem realizar o sonho de menino, dirigir um caminhão.

Essas são algumas das muitas dificuldades desse profissional que carrega as riquezas desse país, onde mais de 60% das cargas são transportadas por caminhões. A falta desse profissional já vem sendo sentida não só no Brasil, mas em todo o mundo, ocasionando um colapso. Um levantamento realizado pelo site Caminhões e Carretas (dezembro de 2021) apontou que na Europa, por exemplo, tem um déficit de 400.000 caminhoneiros. Os três países que lideram esse ranking são a Ucrânia que faltam 123.842, o Reino Unido 76.000 e a Alemanha, 60.000 motoristas.

Nos Estados Unidos, a maior potência mundial, não é diferente, faltam 60.000 caminhoneiros (UOL, 09/2021). Transportadoras americanas procuram por motoristas estrangeiros para suprir a falta interna e pedem aos governantes que acelerem as aprovações de vistos. A escassez desse profissional fez a remuneração subir para tentar atrair e reter o caminhoneiro.

Conclui-se que existem muitas vagas de emprego para a área de motorista caminhoneiro no Brasil e no mundo, e o profissional que se capacitar e, buscar evoluir, não ficará desempregado, desde que esteja atento às oportunidades e enfrente as dificuldades da profissão.

4.1.3. ABRIGOS PARA JOVENS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

O ECA contribuiu para que os abrigos, originariamente criados para reclusão de crianças e jovens adolescentes em situação de risco psicossocial com possíveis desvios de conduta, mantendo-os afastados durante muito tempo de suas famílias, passasse a ter um novo status por conta do ordenamento jurídico que teve como princípio, justamente, o convívio familiar. Abrigos são definidos de acordo com o Artigo 101, como “medida provisória e excepcional, utilizável como forma de transição para a colocação em família substituta, não implicando privação de liberdade”.

Segundo dados estatísticos do IBGE, registrados no Censo Demográfico de 2010, neste ano o Brasil tinha 34,2 milhões de jovens na faixa etária de 15 a 24 anos de idade, o que representa um percentual de cerca de 17,94% da população brasileira e no Estado de SC, 1.110.844 com 17,8% respectivamente. Esse contingente de quase um quinto do país justifica a atenção dedicada a este segmento, principalmente no que diz respeito ao debate relacionado à falta de proteção por parte do Estado, que tem acarretado o crescimento da situação de vulnerabilidade social entre jovens.

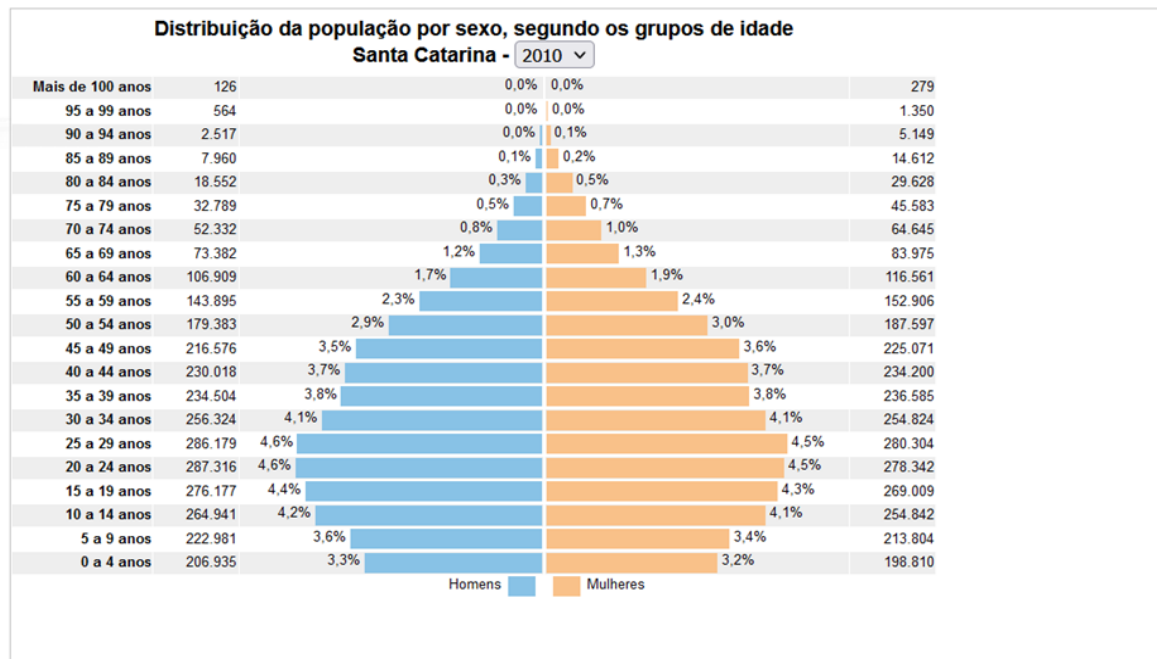
Tabela 1: População por grupos de idade

Tabela 1209 - População, por grupos de idade		
Variável - População (Pessoas)		
Brasil		
Ano - 2010		
Grupo de idade		
Total	15 a 19 anos	20 a 24 anos
190.755.798	16.986.788	17.240.864
Fonte: IBGE - Censo Demográfico		

Tabela 1209 - População, por grupos de idade		
Variável - População - percentual do total geral		
Brasil		
Ano - 2010		
Grupo de idade		
Total	15 a 19 anos	20 a 24 anos
100,00	8,90	9,04
Fonte: IBGE - Censo Demográfico		

<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/1209#resultado>

1.12 - População residente, por sexo e grupos de idade, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação – 2010



Fonte: Censo IBGE, 2022.

Verifica-se ser imperioso, não somente a construção de políticas públicas para os jovens em situação de vulnerabilidade social, mas sua implementação com a maior eficácia e abrangência possível, como um caminho para fugir da marginalidade e a diminuição da extrema pobreza, vividas pelas famílias desses adolescentes. Ao completarem 18 anos, são liberados para o mercado de trabalho, para a vida em sociedade, mas com total desamparo e despreparo. Nesse momento, afloram as contradições históricas, a falência das políticas públicas e sociais de proteção ao menor, assim como o não cumprimento funcional do abrigo onde esteve por um longo período, não tendo recebido alfabetização ou preparação para o mercado de trabalho. Segundo pesquisa na cidade de São Paulo, da população abrigada entre 15 e 18 anos, somente 20% cursavam o ensino médio, 52% o ensino fundamental e 11% o ensino básico (NCA/PUC SP, 2002)

A cidade de Joinville, objeto desse estudo possui cerca de 604 mil habitantes estimados em 2021, com 92.926 crianças e jovens de 15 a 24 anos, representando 15,37% da população, ficando um pouco abaixo da média nacional. Os Indicadores de Desenvolvimento Humano – IDH, que são medidas resumidas do progresso a longo prazo em três dimensões básicas do desenvolvimento humano: renda,

educação e saúde, divulgados no site <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/joinville/panorama>, colocam a cidade em 21º, numa posição de destaque, juntamente com outras cidades catarinenses: em 3º lugar a cidade de Florianópolis como destaque especial, além de balneário Camboriú em 4º lugar e Joaçaba em 8º lugar.

Apesar de números extremamente positivos, a cidade também possui as mazelas sociais no âmbito juvenil de uma cidade desenvolvida, mas atua fortemente através da Proteção Especial de Alta Complexidade na Unidade Administrativa dos Serviços de Acolhimento, onde são viabilizados encaminhamentos de moradia e cuidados a pessoas vítimas de violência ou afastadas de seus núcleos familiares, através do Conselho tutelar, CREAS, Poder Judiciário, Ministério Público dentre outros.

Conforme a Secretaria de Assistência Social – SAS (2020), no acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes houve 1679 atendimentos de 2013 a 2019.

“O Serviço de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes trata-se de uma estrutura física de moradia provisória e excepcional para menores que sofreram violação de direitos - abandono, negligência, violência - ou cujas famílias estejam impossibilitadas de cuidar e proteger. O acesso ocorre por determinação judicial ou por requisição do Conselho Tutelar. O Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora organiza o acolhimento provisório e excepcional, junto a famílias cadastradas”

A Tabela 2 a seguir, elenca as organizações da sociedade civil (OSC) registradas no Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS) de Joinville, que prestam serviço de proteção social de alta complexidade:

Tabela 2: OSCs registradas no CMAS de Joinville**OSCS REGISTRADAS NO CMAS COM OFERTAS NA PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL DE ALTA COMPLEXIDADE**

Serviço de acolhimento institucional para adultos e famílias
Associação Beneficente Renascer
Associação Essência de Vida
Serviço de acolhimento institucional para crianças e adolescentes
Associação Água da Vida - Casa Lar Emanuel
Associação de Amigos das Crianças do Lar Abdon Batista
Associação Diocesana de Promoção Social - ADIPROS
Associação Ecos de Esperança
Instituto Priscila Zanette
Serviço de acolhimento institucional para idosos
Instituição Bethesda
Associação Diocesana de Promoção Social - ADIPROS - Lar do Idoso Betânia
Serviço de acolhimento institucional para jovens a adultos com deficiência
Instituto Priscila Zanette

Fonte: Secretaria de Assistência Social - SAS, 2020.

4.1.4 CORPO DE BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS DE JOINVILLE - CBVJ

A Sociedade dos Bombeiros Voluntários de Joinville foi fundada no dia 13 de julho de 1892. É a mais antiga instituição do gênero no País, fruto da cultura empreendedora e solidária dos imigrantes, comandada na época por Victor Muller. Em 1893 chegou a primeira bomba d'água, de funcionamento manual, a qual foi utilizada até 1925, quando foi feita aquisição da primeira bomba a motor, trazendo maior eficiência no combate de incêndios.

Desde sua fundação, presta serviços gratuitos à comunidade no combate a incêndios, atendimento pré-hospitalar, resgate veicular em montanha, meios aquáticos, situações de grande verticalidade e em estruturas colapsadas. Possui em sua formação 1.700 pessoas entre voluntários e efetivos que passaram por capacitação, brigadistas, bombeiros mirins e pessoal de apoio.

Visão: Ser referência na tradição da prática bombeiril voluntária.

Missão: Contribuir para a preservação da vida, do patrimônio das pessoas e do meio ambiente.

Valores: Comprometimento, solidariedade, disciplina, integração, proatividade e voluntariado.

Lema: Um por todos e todos por um. Em nome de Deus e em defesa do próximo.

Possui um Centro de Treinamento para capacitação e formação de novos bombeiros que acumula experiência de 130 anos.

Figura 5 - Centro de treinamento dos bombeiros



Atendimento pré-hospitalar



Prevenção e combate a incêndio



Processos para vistoria em imóveis

Fonte: Acervo dos Bombeiros, 2022.

Atende o município através de unidades localizadas em posições estratégicas conforme apresentado no quadro abaixo:

Figura 6: Unidades dos Bombeiros de Joinville



Unidade 01 – Central e sede administrativo



Unidade 02 – Norte



Unidade 03 – Sul



Unidade 05 – Leste



Unidade 06 – Sul II



Unidade 07 – Oeste



Unidade 08 – Norte II



Unidade 09 – Oeste II



Unidade 10 – Leste II

Fonte: Acervo dos Bombeiros, 2022.

Tem em sua frota veículos de dimensões variadas para atender todas as situações de combate a incêndios e resgates.

Figura 7: Frota de veículos dos bombeiros de Joinville



Caminhões de combate a incêndio para transporte de água (pipa) em regiões de difícil acesso e caminhão bomba / equipamentos.



Plataforma tem alcance de 54 metros para cima e 5 metros para baixo, o que permite resgate sob pontes e depressões. Importada da Finlândia é a única com tais características no Sul do País.



As unidades de suporte básico (USB) são preparadas para o atendimento pré-hospitalar emergencial e o transporte de vítimas com trauma para os centros de atendimento médico.

Fonte: Acervo dos Bombeiros, 2022.



O veículo de resgate veicular é equipado com ferramentas hidráulicas de tamanhos e modelos diferentes para o desencarceramento de vítimas de acidente de trânsito.

A CBVJ tem um programa de Bombeiros mirins iniciado em agosto de 1984, no princípio era direcionado para que filhos de bombeiros voluntários fossem preparados com objetivo de formar novos membros para a corporação. Com o passar do tempo, devido ao sucesso, o projeto evoluiu para um programa permanente que atua de forma socioeducacional de referência na cidade de Joinville, atendendo a capacitação de crianças e adolescentes de 10 a 17 anos.

Figura 8: Ilustração de um treinamento em sala de aula



Fonte: Acervo dos Bombeiros, 2022.

Atualmente atende 350 jovens de ambos os sexos na formação disciplinar, reforçando também valores fundamentais para o convívio social, como solidariedade, perseverança e responsabilidade. A partir dos 16 anos recebem treinamento através de cursos, exercitando e participando das atividades rotineiras dos bombeiros.

Figura 9: Ilustração de um treinamento prático



Fonte: Acervo dos Bombeiros, 2022.

Desde o segundo semestre de 2017, a Associação dos Bombeiros Voluntários de SC (Abvesc), juntamente com a Secretaria Municipal de Assistência Social de Joinville, por meio de um convênio, oferece o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV), que consiste em estimular e orientar a convivência coletiva baseada nos princípios sociais, com a orientação de educadores, assistentes sociais e psicólogos. Este programa é ofertado para 30 alunos mirins de 10 a 15 anos,

divididos em duas turmas, ministrado no contraturno escolar nos períodos matutino e vespertino em três horas/aula de atividades semanais.

4.2. ENTIDADES PRIVADAS QUE CONTRIBUEM COM A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE SANTA CATARINA

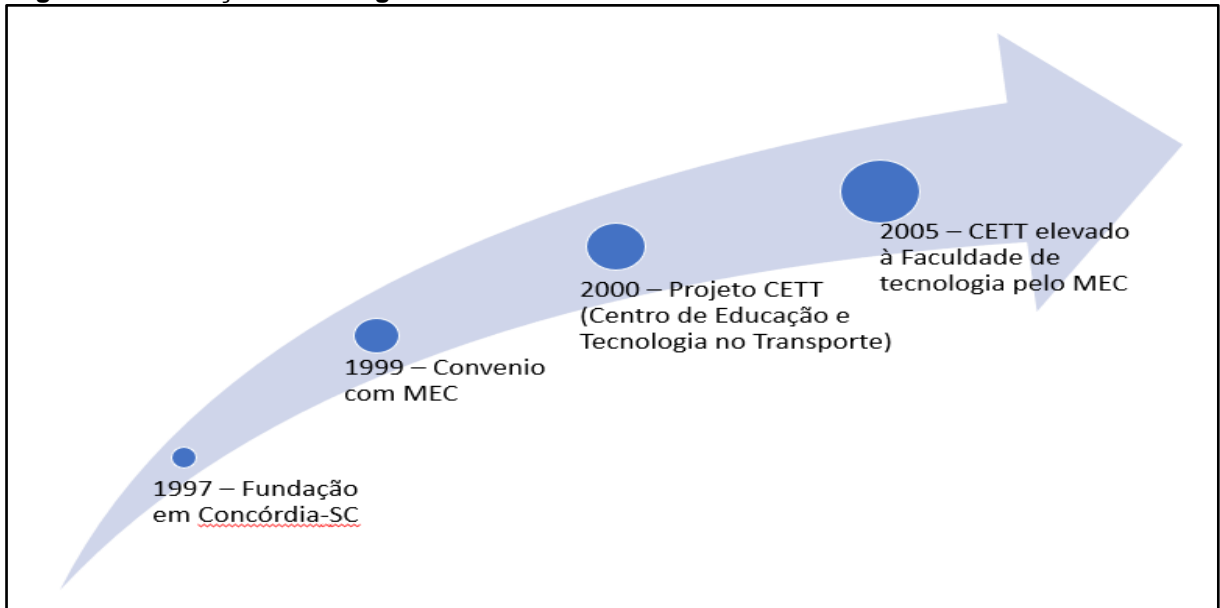
Neste item foram abordados os detalhes sobre as instituições que ofertam cursos para capacitar o profissional do transporte, com enfoque na preparação do motorista profissional.

4.2.1. FABET

A FABET – Fundação Adolpho Bósio de Educação no Transporte foi criada pelo SETCOM – Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas do Oeste e Meio Oeste Catarinense em 14 de fevereiro de 1997, na cidade de Concórdia – SC. O fator motivador do seu surgimento está relacionado à violenta realidade das rodovias brasileiras, onde vidas são ceifadas diariamente pela imprudência dos motoristas.

A FABET surgiu com o objetivo de oferecer treinamento para motoristas de caminhões pesados e semipesados, e hoje realiza capacitação para todo o quadro de profissionais das empresas do segmento rodoviário de cargas e passageiros.

Tendo o caminhão como ponto de partida, por tratar-se de um veículo extremamente perigoso nas mãos de pessoas despreparadas, a FABET criou programas educacionais específicos visando a qualificação e atualização destes profissionais. O impulsionador da FABET foi o Programa Caminhão Escola, criado também no SETCOM, em outubro de 1995. O curso, inédito no País, busca a profissionalização do motorista de caminhão.

Figura 10: Evolução Cronológica

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Atualmente a FABET apresenta em sua estrutura na matriz, salas de aula, laboratórios (informática, mecânica, pneus, mecatrônica, refrigeração e climatização, hidráulica e pneumática, línguas, rastreamento, entre outros), auditório (com capacidade para 250 pessoas), refeitório, alojamento, biblioteca, sede esportiva, pista de treinamento. Toda esta estrutura está distribuída em uma área de 145 mil metros quadrados, sendo 4 mil metros quadrados de área construída.

A FABET possui como missão, “aumentar a segurança no trânsito brasileiro e contribuir com a preservação do meio ambiente. Busca também, auxiliar as empresas a maximizar seus resultados através de uma gestão competente e uma logística eficaz, capacitando todos os níveis de uma organização.”

Quadro 6 - Cursos presenciais da FABET

CURSO	DESCRIÇÃO	OBESERVAÇÕES
Programa gestão na estrada – caminhão escola avançado complementar para mulheres sem experiência.	Formação de mulheres para o transporte de cargas em veículos truck e/ou articulados.	Somente para mulheres
Programa caminhão escola básico.	A formação do Curso é gratuita para iniciantes na profissão, habilitados na categoria E.	A gratuidade não inclui: <ul style="list-style-type: none"> • taxa de teste veicular • avaliação psicológica; • taxas com seguro de vida • cadastro na gerenciadora de risco • despesas com alimentação • alojamento/hospedagem.

Programa caminhão escola avançado – complementar	capacitação de profissionais com experiência em truck ou ônibus e buscam conhecimento e habilidades para conduzirem veículos articulados (carretas).	O foco é na mudança de comportamento, redução de custos operacionais, novas tecnologias, acidente zero e prática
Programa caminhão escola avançado	qualificar motoristas que já tenham experiência na estrada, com objetivo de transmitir a ele a cultura de parceiro da empresa, orientando-o para os melhores resultados.	Para ingressar é necessário que o motorista possua preferencialmente carteira de habilitação E ou D e comprove mais de seis meses de experiência como motorista.
Gestão de transportes.	Capacitar o profissional a entender, planejar e operacionalizar uma frota de veículos.	
Gestão de RH para o transporte rodoviário de carga.	Capacitação de Líderes de RH para o Transporte Rodoviário	
Formação de condutores para biarticulado.	Capacitação de motoristas experientes em veículos articulados.	
Curso gestão em segurança no transporte.	Capacitação para gerenciamento de SST – Saúde e Segurança do Trabalho	
A liderança e os resultados organizacionais.	Aperfeiçoamento de Líderes.	

Fonte: Elaborado pelos autores,2022.

4.2.2. SEST SENAT

O SEST SENAT (Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) foi criado em 14 de setembro de 1993 com o objetivo de oferecer aos trabalhadores do setor uma qualidade de vida, saúde e principalmente desenvolvimento profissional, atuando de maneira significativa como um grande colaborador no desenvolvimento do segmento do transporte no Brasil.

Os cursos profissionalizantes são oferecidos de forma gratuita, tanto de maneira presencial como no modo à distância, com conteúdos adequados às necessidades do setor, preparando os profissionais para o mercado de trabalho com maior eficiência, percepção crítica para tomar decisões e segurança, para enfrentar qualquer desafio nas atividades do segmento de transportes e obter conhecimento e estarem aptos a utilizar novas tecnologias.

Além dos cursos de capacitação, o SEST SENAT oferece atendimento no que diz respeito à saúde e bem-estar dos trabalhadores e seus dependentes, como por exemplo: odontologia, fisioterapia, nutrição e psicologia. “O SEST SENAT entende que cuidar da saúde desses profissionais é essencial para garantir um transporte mais eficiente, mais seguro e com mais qualidade.”

Alguns projetos do SEST SENAT são desenvolvidos também dentro das empresas do setor, com o objetivo de promover a capacitação e a atualização como, por exemplo, o projeto “Escola de Motoristas Profissionais”, onde motoristas recebem cursos de condução habilitados nas categorias D ou E, aumentando a “empregabilidade, a qualidade dos serviços prestados à sociedade e a segurança no trânsito”.

4.2.3. FETRANCESC

Atuando no mercado de transporte desde 1987, a FETRANCESC (Federação das Empresas de Transporte de Carga do Estado de Santa Catarina) surgiu da motivação de empresários do ramo que se uniram com o propósito de ser “uma entidade forte para a defesa do presente e do futuro do transporte de cargas de Santa Catarina”.

Em 2007, ampliou seu segmento com o surgimento de um conselho de representantes da entidade no segmento também de logística, dando cada vez mais importância do meio ao desenvolvimento do Brasil, mostrando a capacidade de “mobilizar, integrar e unir os representantes do segmento em defesa de ideais e projetos que significaram o crescimento do setor de transportes.”

Com a inovação de conceitos e capacitação profissional do segmento e de sua importância na cadeia produtiva do país, a entidade abre alguns debates junto aos níveis governamentais, além de entidades empresariais e sociedade civil, se preocupando com a educação, formação de novos profissionais e mais ainda na qualificação profissional dos que já atuam no mercado de trabalho.

Os cursos oferecidos pela Fetranceesc tem como objetivo “desenvolver e reforçar as competências necessárias ao bom desempenho profissional, tais como os aspectos pertinentes à operação do veículo, à tecnologia e ao transporte de carga que gerem segurança e qualidade; compreender o seu papel profissional na cadeia produtiva de transporte; desenvolver o comprometimento com a operação do veículo

com tecnologia embarcada, com os processos de transporte e com o meio ambiente; predispor-se a cuidar da saúde e segurança pessoal; predispor-se a relacionar de forma produtiva e harmoniosa com clientes e fornecedores internos e externos; predispor-se a elevar e/ou manter elevada a percepção da importância do seu papel profissional para o desenvolvimento pessoal, organizacional, econômico e social; exercitar a condução econômica e segura dos veículos de carga; desenvolver habilidades profissionais para o relacionamento adequado com cliente e fornecedores internos e externos.”

4.2.4. SENAI / SC

Considerada uma referência mundial em qualidade de ensino, o SENAI/SC (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) tem como objetivo capacitar os trabalhadores da indústria por meio de “educação profissional, consultorias especializadas e serviços de inovação voltados ao desenvolvimento e competitividade econômica e industrial de Santa Catarina”.

Criou um dos maiores complexos de educação profissional, reconhecido como “modelo de educação profissional, pela qualidade dos serviços que promove e pela aposta em formatos educacionais diferenciados e inovadores, que capacitam profissionais em cursos presenciais e a distância, formando trabalhadores aptos a contribuir para o desenvolvimento da indústria.” Estimula a competitividade do setor, com formação de qualidade de pessoas e profissionais de extrema capacidade com “habilidades socioemocionais e técnicas” contribuindo cada vez mais com o crescimento do setor em Santa Catarina, se posicionando como referência de formação contínua do segmento.

4.2.5. ICAEPS

Fundado em 2013, o ICAEPS (Instituto Catarinense de Educação Profissional) é uma entidade formada pela iniciativa privada, sem fins lucrativos, com o objetivo de qualificação e formação da mão de obra no segmento de prestação de serviços.

Oferecem cursos EAD e presencial, além de eventos online, palestras, seminários, todos esses voltados na formação e qualificação profissional na prestação

de serviço. O ICAEPS possui atualmente 36 professores, 520 cursos ministrados e mais 7.700 alunos certificados.

4.2.6. CIEE / SC

Entidade de assistência social, sem fins lucrativos, de utilidade pública, com finalidade filantrópica e educacional, o CIEE/SC (Centro de Integração Empresa-Escola de Santa Catarina) começou seus trabalhos em 1984 por meio da educação, com várias oportunidades para os jovens no ingresso ao mercado de trabalho. Através do programa CIEE Aprendiz, a entidade colabora com as empresas para o cumprimento da Lei 10.097/00, “que estabelece uma cota para participação das empresas na profissionalização de adolescentes e jovens.” Com o programa CIEE Estágios, é oferecido “às empresas a possibilidade de formar futuros profissionais, com a contratação de estudantes do ensino médio, técnico profissionalizante e superior, como estagiários.”

Através dos projetos desenvolvidos, a entidade tornou-se sinônimo de esperança e oportunidades, promovendo mudanças na história de muitos jovens e familiares, por meio da educação, do trabalho digno e geração de renda. Tem como objetivo “construir conhecimentos para o contínuo desenvolvimento pessoal e profissional, fortalecendo a autonomia e protagonismo juvenil”. A entidade ainda oferece ao seu público beneficiado, o Programa de Iniciação ao Trabalho – PIT e as Oficinas Socioeducativas.

Todos os programas ocorrem através das parcerias com Empresas, Órgãos Públicos e Instituições de Ensino, abrindo oportunidades e agregando “valor à formação profissional da juventude que busca inserção e qualificação no mundo do trabalho”.

4.3. BENCHMARKING

4.3.1. PROJETO DO INSTITUTO SELO SOCIAL

A matéria divulgada sobre o Projeto do Instituto Selo Social junto à Secretaria de Desenvolvimento e Assistência Social do município de Camboriú-SC (2018), site - <http://www.selosocial.com/projeto/2305>, menciona a realidade brasileira apresentada por OLIVEIRA & SIMÃO (2012), mostrando que parte da população jovem não dispõe de estrutura familiar que proporcione uma base educacional de qualidade, que possa ajudar na formação profissional como escolas técnicas ou mesmo ensino superior. Acrescentado por Azevedo & Dias (2016), a situação do mercado de trabalho nacional ainda é impactada negativamente pela exclusão social, marginalização das classes e diminuição estática da renda média populacional, reduzindo ainda mais a oferta de emprego.

Não é só no segmento de transportes que a oferta de mão de obra tem sido impactada, como também em praticamente todos os segmentos no mercado brasileiro. Para enfrentar esse desafio, diversas empresas com projetos próprios ou através de parcerias público-privadas, têm desenvolvido formas de atrair e formar jovens com potencial, inclusive com ações voltadas para a população em situação de risco e vulnerabilidade social.

Projetos como o INICIATIVA JOVEM do Instituto Selo Social, procuram com base na lei federal 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem), desenvolver ações com entidades de formação profissional (IBEST cursos e CIEE), empresas que possuem potencial de contratação e instituições que tenham canal de comunicação com o público jovem em situação de risco ou vulnerabilidade social, como, CIEE, mídias sociais da prefeitura de Camboriú, ONG GERAR, Associação Du Projetus e Renapsi (Rede Nacional de Aprendizagem, Promoção Social e Integração), focando no objetivo geral de “Promover a Inclusão de jovens de 14 a 24 anos em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho”.

4.3.2. PROJETO EM EMPRESAS PRIVADAS

Empresas privadas como Arcor, Vale, Natura e Avon, estas duas últimas pertencentes ao grupo Natura & Co, com base na lei federal 10.097/2000 (Lei da

Aprendizagem) possuem programas para oferecer oportunidades de emprego a jovens em situação de risco e vulnerabilidade social.

A Arcor lançou um programa chamado “Jovem em movimento”, que abre vagas para aprendizes em diversas unidades espalhadas pelo Brasil. A inscrição dos candidatos é realizada pelo site da Arcor, e direcionado para contratação de jovens entre 14 a 24 anos em situação de vulnerabilidade social, trazendo inclusão na prática para um público carente de oportunidades, mas ansioso por construir um futuro brilhante. A matéria publicada no site do jornal Estado de Minas no dia 11/08/2021 não especifica os critérios de seleção e que tipo de vulnerabilidade. As vagas foram divulgadas em sites das regiões, canais de comunicação oficiais da Arcor como Site, Facebook, Instagram e LinkedIn. O projeto tem ênfase em um programa de tutoria interna, onde toda a jornada do aprendiz é mapeada e duplamente acompanhada por um gestor de área que o suporta com direcionamento e desenvolvimento técnico, acrescida de um tutor mais próximo que acompanha e apoia mais de perto.

O programa da Natura & Co além das questões de vulnerabilidade, que ficam evidentes devido ao processo ser direcionado para atrair candidatos de comunidades carentes próximas às unidades da empresa, aborda também as questões de inclusão e diversidade, pois apesar das vagas serem oferecidas para diferentes perfis, existe a expectativa de que 50% delas sejam preenchidas por jovens que se autodeclararam afrodescendentes. O formato adotado para o processo seletivo é a aplicação de um quiz em formato de jogo, que através de suas habilidades e competências, almeja conhecer o perfil de cada candidato. O processo é 100% digital, realizado através de uma plataforma de recrutamento e seleção chamada Taqe, que utiliza inteligência de dados, teste de fit cultural (capacidade de uma pessoa se adaptar aos valores e propósitos de uma empresa) e gamificação.

A Vale também possui um programa de admissão de Jovens com contrato até 2 anos. Tem como objetivo principal proporcionar oportunidade a jovens sem experiência, sem ser direcionado para algum tipo de grupo, seja por diversidade, situação de risco ou vulnerabilidade. O programa é voltado para jovens de 18 a 22 anos, com ensino médio concluído, residentes nas cidades que tem unidade da Vale em atividade, como Barão de Cocais, Itabira, Itabirito, Mariana, Nova Lima, Ouro Branco e São Gonçalo do Rio Abaixo em MG, entre outros, nos estados do Pará, Bahia, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Espírito Santo e Rio de Janeiro. O cadastramento para o processo é realizado pelo próprio site da Vale

(www.vale.com/oportunidades). O processo seletivo é realizado digitalmente (on-line), sem que se tenham informações do candidato até a última etapa, para evitar que questões que possam motivar discriminação sejam contempladas como, idade, sexo, etnia, etc. O programa de Jovem aprendiz tem uma versão somente para pessoas com algum tipo de deficiência, para o qual não existe limitação de idade. Todo candidato selecionado passará por baterias de capacitação conforme a área em que foi aprovado e será supervisionado por orientadores técnicos preparados para o programa.

4.3.3. PROJETO JOVENS PROTAGONISTAS – SEST SENAT – BELÉM/PA

Foi realizada uma entrevista com o coordenador de projetos do SEST SENAT de Belém-PA, o Sr. João A. Soares para conhecer o programa especialmente elaborado para qualificação de jovens dependentes de trabalhadores do transporte. O Projeto, nomeado de “Jovens Protagonistas”, tem como objetivo preparar jovens, os capacitando profissionalmente para serem inseridos no mercado de trabalho, atribuindo competitividade a partir do desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes, frente às transformações do mundo atual, tudo isto de uma forma que possam ter consciência de que uma carreira profissional é construída por responsabilidade e aspiração individual. No final, os jovens ficam habilitados a participar de processos seletivos de Jovem aprendiz e vagas de emprego, cadastrados no banco de currículos do Portal “Emprega Transportes”.

O programa é formado periodicamente de turmas compostas por até 18 participantes, pelo período de seis meses, com 15h de aulas semanais, que acontecem três vezes por semana nas dependências do SEST SENAT – Belém/PA.

É direcionado para jovens, indicados por uma empresa de transporte (máximo cinco indicações por projeto), com idade entre 14 a 20 anos, dependentes de trabalhadores do transporte, que estejam cursando ou concluíram o Ensino fundamental e médio.

A estrutura curricular é formada por nível básico e específico. No nível básico o jovem recebe conhecimentos em três módulos: “Comunicação Humana e Profissional”, “Informática” e “Qualificação para o Primeiro Emprego”. E no nível específico o jovem pode optar entre o módulo de Administração ou de Logística, que

possui grade de assuntos bem direcionada para cada campo de atuação. A seguir, o quadro de disciplinas:

Tabela 3 - Grade curricular

Módulo	Curso	CH
MODULO I COMUNICAÇÃO HUMANA E PROFISSIONAL	4 Português	20h
	5 Fundamento de Redação Técnica	20h
	1 Comunicação verbal e não verbal	4h
	2 Oratória	12h
MODULO II INFORMATICA	4 Digitação	22h
	5 Excel Básico	20h
	1 Word Básico	16h
	3 Power Point Básico	8h
MODULO III QUALIFICAÇÃO PARA O PRIMEIRO EMPREGO	3 Postura Profissional nas Redes Sociais	4h
	Formação para o primeiro emprego	40h
	Network Digital e Empregabilidade	10h
	Introdução ao Empreendedorismo	20h
	Desenvolvimento motivacional e trabalho em Equipe	4h
	5S Qualidade e Produtividade	4h

Módulo	Curso	CH
MODULO IV ESPECIFICO ADMINISTRAÇÃO	Atendimento Eficaz ao Cliente	20h
	Assistente de Administração de pessoal	40h
	Noções de Operador de Telemarketing	5h

Módulo	Curso	CH
MODULO IV ESPECIFICO LOGISTICA	Logística – Conceitos e Aplicações	20h
	Gestão de Terminais e Armazens	20h
	Almoxarife	40h
	Noções de Gestão de Materiais	4h

Fonte: Acervo do SEST SENAT – Belém/PA, 2022.

Os participantes têm como obrigações durante a realização do projeto:

- Ter frequência obrigatória às aulas;
- Nota mínima para aprovação 6,0;
- Atender às normas do SEST SENAT;
- Apresentar-se devidamente trajados(as).

Segundo Soares, qualquer unidade do SEST SENAT está preparada para promover a capacitação profissional de jovens e atender às exigências da Lei do Jovem Aprendiz, com uma metodologia que equilibra o aprendizado entre o teórico da sala de aula e o prático do dia a dia de uma empresa. O programa de Aprendizagem Profissional oferece diversos cursos voltados para o segmento de transporte, como:

- Assistente de Logística de Transporte
- Auxiliar de Operação de Transportes
- Assistente Administrativo
- Assistente de Produção
- Cobrador e Despachante de Transporte Coletivo
- Mecânico de Veículos Automotores a Diesel
- Auxiliar de Eletricista veicular
- Auxiliar de Almoxarifado
- Auxiliar de Manutenção de ar-condicionado veicular
- Motorista de Transportes de Passageiros
- Motorista de Transporte de Cargas
- Auxiliar de Manutenção Automotiva
- Assistente em Operação e Movimentação de Carga
- Pintura Automotiva
- Frentista Abastecedor

Soares ainda reforça que o SEST SENAT pode desenvolver um programa específico para um grupo de empresas, ou um projeto direcionado ao atendimento a comunidades carentes em situação de vulnerabilidade socioeconômica, adaptando a grade de matérias conforme o objetivo almejado.

4.4. RESULTADO DAS PESQUISAS

Foram realizados contatos telefônicos e presenciais para explicar e alinhar o entendimento do projeto, seguidos por entrevistas sobre o funcionamento das instituições e, posteriormente, foi enviado questionário eletrônico para informações complementares.

4.4.1. ABRIGOS DE JOVENS

Considerados como importante público-alvo da pesquisa, foram contatados os seguintes abrigos juvenis, estabelecidos no Município de Joinville:

- Lar Abdon Batista
- Abrigo Infante Juvenil
- Associação Casa do Adalto
- Associação Ecos da Esperança
- Casa Lar Emanuel - Associação Água da Vida
- Fundação 12 de Outubro
- Abrigo Viva Rosa
- Casa Vó Joaquina

Apenas três abrigos retornaram nosso contato e aceitaram participar da pesquisa: Lar Abdon Batista, Casa Lar Emanuel e Fundação 12 de Outubro.

A seguir, é apresentado o roteiro da entrevista, a saber:

1. ESTRUTURA

- a. Quantos jovens são atendidos na instituição?
- b. Quantidade por faixa etária?
- c. Quantidade por gênero?
- d. Quantidade por grau de escolaridade?
- e. Quantos estão trabalhando, acima de 18 anos?

2. CAPACITAÇÃO

- a. Existe um programa de capacitação para os jovens ingressarem no mercado de trabalho?
- b. Existe um programa de capacitação INTERNO?
- c. Há algum programa de orientação vocacional para os jovens?
- d. Há algum programa de palestras ou workshops sobre o mercado de trabalho para os jovens?
- e. Quais mercados de trabalho os jovens são usualmente enviados/encaminhados?

- f. Possui auxílio governamental? Se sim, atende quais necessidades da entidade?
- g. Existe algum programa de capacitação para o segmento de transporte?
- h. Como você enxerga as oportunidades do segmento de transportes no mercado de trabalho, para a inserção destes jovens?
- i. Que tipo de auxílio seria necessário para encaminhamento desses jovens para o segmento de transportes?
- j. Você tem algum histórico de dados, dos últimos 5 anos, do encaminhamento desses jovens para o mercado de trabalho que pudesse ceder para o nosso trabalho?

No total, abrigam 95 crianças/adolescentes, desde recém-nascidos até jovens de 18 anos, sendo 52% do sexo masculino e 48% do sexo feminino.

Figura 11: Visita aos abrigos



Lar Abdon Batista



Lar 12 de Outubro



Lar Emanuel

Fonte: Acervo dos Abrigos Juvenis, 2022.

Dentre o total de jovens abrigados, 41% estão na idade que se adéqua à faixa etária exigida no programa Jovem Aprendiz, de 14 a 24 anos, apenas 4% estão cursando o ensino médio.

Conforme relatado pelos responsáveis dos abrigos, nenhum destes jovens está inserido no mercado de trabalho, porém eles recebem orientações vocacionais por pessoas associadas aos abrigos, como psicólogos voluntários, com reforço de instituições vinculadas ao tribunal de justiça como a FIESC / SENAI, pelo projeto “Novos Caminhos”. Caso algum jovem tenha interesse, pode participar de programas de capacitação profissional ofertados por instituições conveniadas como CELESC e ELMECAR, também através do CIEE. Porém os jovens têm dificuldades, devido a

situações que foram expostos e pelo grau de instrução educacional que estão cursando, principalmente os adolescentes.

Todos os abrigos que responderam à pesquisa recebem auxílio financeiro do governo, porém é limitado e direcionado prioritariamente para alimentação, pessoal e manutenção do local, ficando assim qualquer projeto de capacitação dos jovens em segundo plano, por isso veem grande valia em um projeto que ofereça capacitação profissional para os jovens.

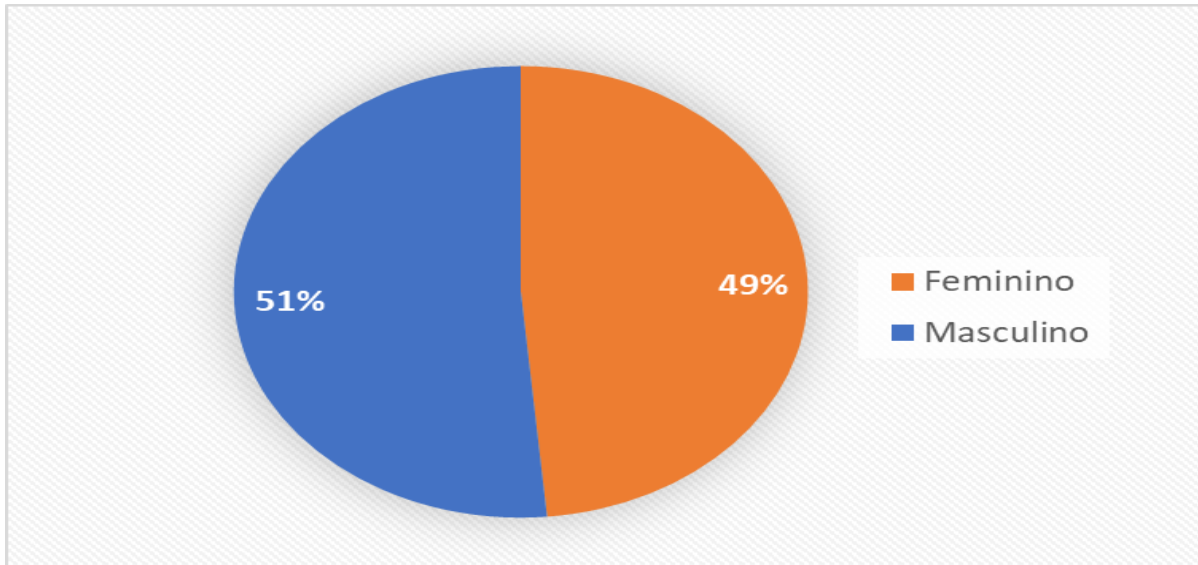
De forma geral, todas as capacitações disponíveis para os jovens destes abrigos são direcionadas para os segmentos do comércio, indústria e serviços (principalmente na área de informática). Não tinham qualquer conhecimento sobre o segmento de transportes e nem enxergavam este segmento como opção. Agora, através da participação desta pesquisa, entendem que o transporte pode ser uma ótima oportunidade para os jovens, porém veem as questões de subsídio financeiro e divulgação das entidades capacitadoras, como ponto crítico para a concretização do projeto.

4.4.2. BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS

A pesquisa com os jovens bombeiros mirins seguiu conforme roteiro:

1. Que período escolar está cursando?
2. Do que mais gosta no programa de Bombeiro Mirim?
3. Tem interesse de, no futuro, ser bombeiro motorista de viatura?
4. Se sim, quando adulto teria interesse em ser motorista profissional de caminhão?
5. Gostaria de participar de um programa de profissionalização remunerado (Jovem Aprendiz), direcionado para preparação de motoristas?

Conforme entrevista com o Joni Farias, responsável pelos bombeiros mirins, o projeto tem no total 350 jovens participantes, dos quais 108 responderam o questionário enviado, sendo 51% de meninos e 49% de meninas.

Gráfico 1 - Sexo

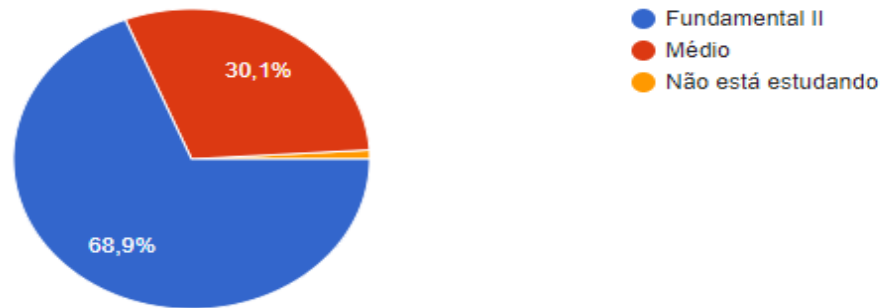
Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Do total de jovens pesquisados, 52% têm interesse em ser um motorista de viatura do corpo de bombeiros e 35% se declaram indecisos, afirmando que talvez teriam interesse, totalizando 87% de jovens com possível interesse em dirigir uma viatura. Para ser um motorista de viatura, é necessário que tenha habilitação profissional e capacitação especializada. Desta mesma forma, 82% demonstraram possível interesse em no futuro atuar profissionalmente como motorista de caminhão, sendo que 30% destes jovens estão com idade entre 14 e 24 anos, cursando o ensino médio.

Gráfico 2 - Escolaridade

Que período escolar está cursando?

103 respostas

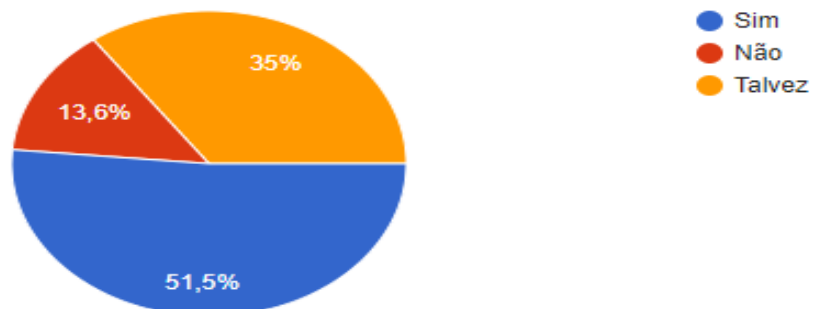


Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Gráfico 3 - Interesse em ser motorista de viatura

Tem interesse de, no futuro, ser bombeiro motorista de viatura?

103 respostas

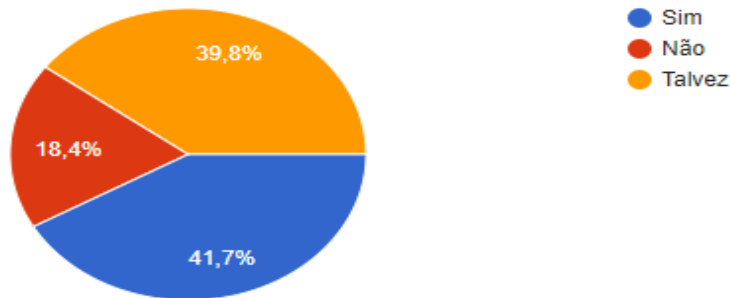


Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Gráfico 4 - Interesse em ser motorista profissional de caminhão

Se sim, quando adulto teria interesse em ser motorista profissional de caminhão?

103 respostas



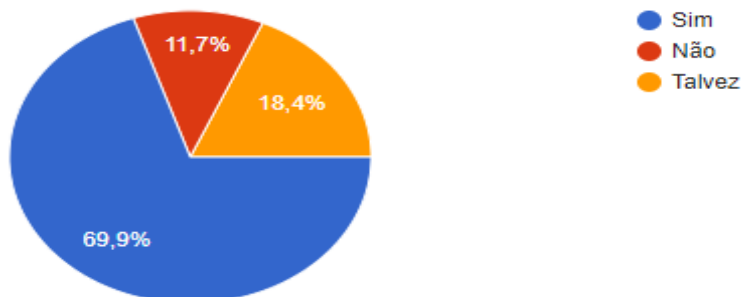
Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Dos 82% de jovens que disseram “sim” ou “talvez” na questão de atuar profissionalmente como motorista de caminhão, 42% estão em idade que atende à faixa de requisito do Jovem aprendiz e querem participar do programa de profissionalização direcionado para preparação de motoristas, porém somente 30% estão cursando o ensino médio, que é um pré-requisito para o curso de capacitação. É notado que existe um equilíbrio entre os sexos dos interessados, onde 55% são meninos e 45% são meninas, evidenciando uma tendência positiva quanto ao propósito de inclusão de diversidade neste segmento historicamente machista.

Gráfico 5 - Interesse em participar de programa de profissionalização

Gostaria de participar de um programa de profissionalização remunerado (Jovem Aprendiz), direcionado para preparação de motoristas?

103 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Na entrevista com o Joni, ficou evidente que o programa é totalmente conduzido por voluntários e tem como objetivo atender um público carente, com o foco principal direcionado para a atividade bomberil. Em nenhum momento houve a preocupação com o processo de profissionalização do jovem, que teria como objetivo desenvolver garantia de subsistência na fase adulta, assim como nunca procuraram parceiros para a capacitação profissional, e muito menos com direcionamento para o segmento de transportes.

Figura 12 - Visita ao Corpo de bombeiros



Fonte: Acervo dos autores, 2022.

Joni relata que o programa tem sofrido evasão quando o jovem atinge a idade de 17 ou 18 anos, deixam de participar para buscar oportunidade de emprego e auxiliar nas despesas da família, prejudicando a possibilidade de participar como Bombeiro voluntário em sua fase adulta. Entende que um programa de Jovem aprendiz para os Bombeiros mirins é muito interessante para que tenham condições financeiras e de capacitação profissional, proporcionando a possibilidade de continuar no programa bombeiril.

4.4.3. SEST SENAT – JOINVILLE

A entrevista foi realizada com a Adriana D. de Souza, gestora operacional dos programas de capacitação do SEST SENAT Joinville. Adriana relatou que a unidade do SEST SENAT Joinville é nova e foi inaugurada durante o período de pandemia, em novembro de 2020. Atualmente tem 10 alunos com a previsão de iniciar mais 15

jovens em agosto de 2022, e estão elaborando novas formas de atrair os jovens para o curso de formação de Jovens aprendizes para o segmento de transportes.

Já possui trilhas de formação para Jovens aprendizes estruturada com vários direcionamentos, como modelo de trilha para atuação variada dentro de atividades administrativas e trilha para motoristas de pessoas e de cargas.

A trilha para as atividades administrativas é constituída de 6 módulos para uma carga horária de 960 horas/aula. A trilha para formação de motoristas de pessoas é estruturada com 5 módulos para uma carga horária de 800 horas/aula, e tem como pré-requisito, ter mais de 18 anos e não exige CHN para participar (porém é obrigatório para conduzir um veículo, conforme a legislação de trânsito). A trilha de motorista de carga é constituída de 5 módulos para uma carga horária de 800 horas/aula, tem como pré-requisito ter mais de 24 anos e estar habilitado com CNH categoria C.

Foi possível realizar um encontro entre responsáveis dos Bombeiros e do SEST SENAT Joinville, na sede do SEST SENAT, para alinhar o entendimento dos trabalhos realizados nas duas instituições. Foram discutidos diversos pontos referentes à capacitação, e à necessidade de suporte para que a formação mude a realidade futura destes jovens. Ficou claro que para a preparação profissional em transportes a organização está muito bem-preparada com pessoas, estrutura e equipamentos, contribuindo para o grande entusiasmo dos responsáveis dos Bombeiros em apoiar o projeto.

Figura 13 - Visita ao SEST SENAT



Participantes do encontro



Simulador de caminhão

Fonte: Acervo SEST SENAT Joinville, 2022.

4.4.4. COMJOVEM – JOINVILLE

Foram contatadas empresas associadas à COMJOVEM para conhecer um pouco de sua estrutura e como estão lidando com a Lei do Jovem Aprendiz.

A seguir, é apresentado o roteiro da entrevista:

1. Qual o cargo/função do entrevistado?
2. Quantidade de Colaboradores Administrativos?
3. Quantidade de Colaboradores Motoristas?
4. Possui programa para Jovens Aprendizes?
5. Existem Jovens aprendizes contratados?
6. Caso não tenha, tem interesse de implantar o programa para Jovens Aprendizes?
7. Quantas vagas planeja colocar à disposição para o programa?
8. Gostaria de receber a trilha do programa de capacitação para o Jovem Aprendiz?

Participaram da pesquisa, líderes de nove empresas do município de Joinville, sendo 56% diretores/proprietários, 33% gerentes e 11% supervisores. Estas empresas foram separadas pela quantidade de colaboradores em seu quadro de funcionários, 56% das empresas possuem entre 11 e 50 colaboradores, 33% entre 51 a 100 colaboradores e 11% apresentam quadro acima de 100 colaboradores.

Todas as empresas reclamam da dificuldade na contratação de pessoas para aumento ou reposição de vagas, tanto para as atividades administrativas quanto para as atividades operacionais, concordam também que na operação a função mais crítica no processo de contratação é a de motorista.

Entendem que além de buscar candidatos externos, necessitam desenvolver maneiras de formar internamente, criando possibilidades de evolução profissional, estruturando planos de cargos, salários e carreira. Algumas têm pensado em desenvolver plano de carreira iniciando com ajudante, passando para o cargo de conferente e posteriormente evoluindo para motorista, e assim possibilitar ao colaborador conseguir aumentos salariais por evoluir em cargos.

Das nove empresas, apenas 11% (uma empresa - de 11 a 50 colaboradores) não possui programa de Jovem aprendiz. Todas as outras empregam de 1 a 8 Jovens Aprendizes, a maioria alocada em atividades administrativas. Todos veem a

importância de desenvolver um programa de Jovem aprendiz forte, e destacam maior interesse com a possibilidade de um programa de Jovem Aprendiz orientado para a carreira de motorista. Reforçam que possuem grande interesse em participar de um programa destes e, se possível, receber a trilha de capacitação para se estruturarem.

5. DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA DE SOLUÇÃO

5.1. VIABILIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO E MODELAGEM DA ESTRUTURA DE ATRAÇÃO

Na visão do grupo e seguindo as informações adquiridas junto aos atores deste trabalho, Abrigos, Empresas da COMJOVEM, Corpo de Bombeiros de Joinville e SEST SENAT Joinville, o projeto se mostra totalmente viável e extremamente valioso, pois atende aos interesses de todas as partes.

Na entrevista com a Adriana, a estrutura do SEST SENAT está à disposição para ir ao encontro dos jovens para apresentar a estrutura, divulgar e abrir as inscrições do programa nas instituições de acolhimento dos jovens (abrigos) e no Programa dos Bombeiros Mirins.

Fase 1 – Seleção de Jovens: Identificar dentre os inscritos os jovens que atendem aos requisitos socioeconômicos, além de avaliar se possuem os valores pessoais e o perfil comportamental para atuar nas funções definidas na área de logística.

- Definir junto às empresas da COMJOVEM os valores e o perfil comportamental esperado para as posições;
- Definir critérios socioculturais para a seleção;
- Abrir processo seletivo com as empresas interessadas;
- Divulgar nos Abrigos e Bombeiros a disponibilidade de vagas.

Fase 2 – Encaminhamento dos jovens: Após selecionados, os jovens são encaminhados ao SEST SENAT Joinville para matrícula no curso.

Fase 3 – Integração do Jovem: Devidamente admitidos e matriculados, os jovens passam por um processo de integração para conhecer o COMJOVEM e as empresas que estão no projeto. Entender do segmento e modais de transporte,

áreas das empresas e suas respectivas responsabilidades, a cultura, missão, visão e valores, além das possibilidades de carreira para seu crescimento profissional. Os jovens passam também por uma integração no SEST SENAT Joinville, para conhecer a instituição, todos os serviços e o valor que é agregado ao segmento com seus projetos.

Fase 4 – Iniciação do Jovem: É o início do jovem na sua trilha de formação profissional e o começo de suas atividades práticas na empresa. Nesse momento nasce sua jornada de conhecimento e desenvolvimento, sendo acompanhado por tutores e professores, recebendo toda a bagagem teórica em sala de aula e podendo atuar nas atividades cotidianas na empresa.

Ao longo da reunião surgiu a possibilidade de um Projeto Piloto acompanhando as datas de início do módulo já determinado pelo SEST SENAT, adequando o tempo de realização das demais fases para permitir o cumprimento da programação.

Quadro 7 - Projeto Piloto - Cronograma

Fase	Atividade	Responsável	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5
			18/07 a 24/07	25/07 a 31/07	01/08 a 07/08	08/08 a 14/08	15/08 a 21/08
1	Definir os critérios socioculturais a serem base no processo seletivo	COMJOVEM					
1	Verificar quais empresas associadas querem participar do projeto neste lançamento	COMJOVEM					
1	Abrir o processo seletivo no RH das empresas	Empresas					
1	Divulgar as vagas nos abrigos e Bombeiros Mirins	SEST SENAT					
1	Palestra sobre o projeto nos abrigos e Bombeiros Mirins	SEST SENAT					
1	Recebimento de CVs e entrevistas	Empresas					
1	Dinâmicas no SEST SENAT	SEST SENAT					
2	Fechamento do processo seletivo	Empresas					
2	Matrícula no curso do SEST SENAT	SEST SENAT					
3	Integração na empresa	Empresas					
3	Integração no SEST SENAT	SEST SENAT					
4	Início das atividades no SEST SENAT	SEST SENAT					
4	Início das atividades na empresa	Empresas					

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

5.2. MODELAGEM DA ESTRUTURA DE FORMAÇÃO DO MOTORISTA CAMINHONEIRO

Para este projeto, a trilha administrativa já elaborada pelo SEST SENAT Joinville pode ser aplicada para os Jovens aprendizes que estejam na faixa de idade entre 14 e 18 anos, sendo eles preparados com os conceitos gerais de funcionamento de uma empresa de transportes de carga.

Com a evolução na empresa e logo que completar 18 anos, o Jovem Aprendiz pode seguir a trilha de formação de motorista de pessoas, enquanto busca adquirir a CNH, pois neste módulo não é exigido estar habilitado para participar da formação. E quando completar 21 anos, já estando habilitado na categoria C, pode iniciar a trilha de motorista de carga e assim estar capacitado para ser motorista caminhoneiro profissional. O jovem que, ao completar 18 anos, se destacar com o melhor desempenho de cada turma, ganhará uma bolsa para adquirir a 1ª CNH e assim dar continuidade na trilha de motorista profissional.

Quadro 8 - Estrutura Modular – Jovem aprendiz Geral Administrativo (total 960 horas/aula)

MODULO	COMPONENTE CURRICULAR	CARGA HORÁRIA
Módulo Educação para o Trabalho I – 40 h	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação Oral e Escrita • Noções de Direito e de Segurança do Trabalho 	20h 20h
Módulo Específico I - 100h	<ul style="list-style-type: none"> • Noções de Administração Geral • Organização de documentos e correspondências • Gestão de Pessoas • Noções de Departamento Pessoal • Noções de Gestão de Projetos • Atividade Complementar II 	16h 16h 20h 16h 12h
Módulo Específico II – 100 h	<ul style="list-style-type: none"> • Noções de Economia e Contabilidade • Administração de bens patrimoniais e materiais de consumo • Gestão para resultados • Noções de Marketing e Vendas • Noções de Logística 	16 h 16 h 20 h 20 h 12 h

	<ul style="list-style-type: none"> • Atividade Complementar III 	
Módulo Educação para o Trabalho II – 60 h	<ul style="list-style-type: none"> • Relações interpessoais, Éticas e Sociais • Saúde, Meio Ambiente e Qualidade de Vida • Noções de Educação Financeira • Noções de Estatística e Análise de Dados 	16 h 12 h 16 h 16 h
Módulo Iniciação Profissional – 100 h	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento Pessoal e Profissional • Criatividade e inovação • Tecnologias e Ferramentas de Produtividade • Mercado de Trabalho e Empreendedorismo • Planejamento e Organização do Trabalho • Atividade Complementar I 	16 h 16 h 20 h 20 h 16 h 12 h
Módulo Prática Profissional – 560 h	<ul style="list-style-type: none"> • Atividades Práticas – Aprendizagem Profissional 	560 h

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Quadro 9 - Estrutura Modular – Jovem aprendiz Motorista de Passageiros (total 800 horas/aula)

MÓDULO	COMPONENTE CURRICULAR	CARGA HORÁRIA
Módulo Inicial - 80h	<ul style="list-style-type: none"> • Atendimento Eficaz • Postura Profissional e Relações Interpessoais no Trabalho • Trabalhador em transporte amigo do meio ambiente • Saúde e segurança no trabalho • DST e drogas • Cidadania e direitos humanos • Visão sistêmica do Transporte 	12 h 20 h 08 h 20 h 04 h 08 h 08 h
Módulo Básico - 110h	<ul style="list-style-type: none"> • Informática • Português • Matemática 	20 h 45 h 45 h
Módulo Específico - 160h	<ul style="list-style-type: none"> • Documentação e Legislação do Transporte de Passageiros • Organização do Transporte de Passageiros • Postura Profissional e Psicologia do Trânsito • Operação De Transporte Urbano e Rodoviário de Passageiros 	12 h 22 h 08 h 28 h 24 h 48 h

	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade na Prestação de Serviços de Transporte de Passageiros • Prevenção e Economia no Transporte de Passageiros • Tipos de Veículos e Terminais de Transporte de Passageiros • Funcionamento e Manutenção do Veículo 	06 h 12 h
Módulo Resolução 168/04 Contran - 50h	<ul style="list-style-type: none"> • Noções de Primeiros Socorros e Respeito ao Meio Ambiente e Convívio Social • Direção Defensiva • Legislação de Trânsito • Relacionamento Interpessoal 	10 h 15 h 10 h 15 h
Módulo Prático	<ul style="list-style-type: none"> • Atividades práticas desenvolvidas na empresa 	400 h

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Quadro 10 - Estrutura Modular – Jovem aprendiz Motorista de Carga (total 610 horas/aula)

MÓDULO	COMPONENTE CURRICULAR	CARGA HORÁRIA
Módulo Específico - 160h	<ul style="list-style-type: none"> • Documentação e legislação do Transporte • Postura do Motorista Profissional e Psicologia do Trânsito • Logística do Transporte de Cargas • Operação e funcionamento do Transporte de Cargas • Prevenção e Economia no Transporte de Cargas • Prevenção no Transporte de Cargas • Tipos de Veículos de Carga • Tipos de Terminais e Armazéns de Mercadorias 	12 h 08 h 44 h 28 h 40 h 12 h 08 h 08 h
Módulo Prático	<ul style="list-style-type: none"> • Atividades práticas desenvolvidas na empresa 	400 h
Específico I - 50h	<ul style="list-style-type: none"> • Movimentação de Carga • Noções de primeiros socorros, respeito ao meio ambiente e prevenção de incêndio • Direção Defensiva • Legislação de Trânsito 	15 h 10 h 15 h 10 h

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

5.3. VIABILIDADE FINANCEIRA

Toda organização inclui no seu planejamento estratégico a viabilidade financeira de suas operações. Para isso torna-se necessário avaliar o segmento e o mercado em que o negócio está inserido. A viabilidade financeira, permite calcular o investimento de tempo, pessoal e valores necessários para colocar em prática um plano ou projeto, como por exemplo: abertura de uma nova filial, atuação em novos mercados, expansão de negócios, ampliação de equipes, novas estratégias e adequações legais, entre outros. Neste caso, avalia-se a viabilidade da adequação à Lei do Jovem Aprendiz, aliada à uma ação social de desenvolvimento socioeconômico da região.

A aplicação da viabilidade financeira visa diminuir os riscos, evitando que projetos não tenham o retorno esperado, servindo como um norte e um guia para que direcione as decisões em escolhas mais promissoras, auxiliando na comparação e suporte ao setor de Recursos Humanos. No segmento de transporte não é diferente e para tanto elas se apropriam de alguns indicadores mais tradicionais como:

- Análise de Mercado – como a demanda pelo transporte está em alta, ocasionando uma falta frequente e global de profissionais do transporte, o projeto intenciona demonstrar, de forma inegável, a necessidade de reposição em curto e médio prazo, principalmente de motoristas profissionais;
- Projeção de fluxo de caixa – ainda em relação à demanda, as contratações de jovens aprendizes, em decorrência da obrigatoriedade legal, impacta diretamente no caixa das empresas e uma boa projeção leva em conta dados realistas sobre o mercado e investimentos. Importante salientar que, ao aumentar a renda de um negócio, as despesas e custos operacionais também acabam sendo maiores, impactando indiretamente no percentual mínimo de jovens contratados;
- Custos fixos e variáveis – Nos custos não há impacto, pois o percentual mínimo de contratações tende a se diluir dentro da estrutura administrativa existente.

Para que as fases acima listadas tenham sucesso na sua execução faz-se necessários investimentos de diversas ordens:

1. Efetivos ou obrigatórios – compostos pelos encargos trabalhistas, tais como salários, proporcionalidade de férias e 13º salário, vale transporte, exame admissional, consultorias de recrutamento, custos administrativos e seguro de vida, sempre respeitando as convenções coletivas e da categoria, conforme a região;
2. Subsidiados – seleção, treinamento, encaminhamento pelo SEST SENAT, com valor subsidiados pelo sistema S ou ainda benefícios públicos na esfera da municipalidade, vale refeição ou vale alimentação;
3. Voluntários – Organizações Não Governamentais – ONG, entidades da sociedade civil, Bombeiros, consultores, abrigos que acolhem menores de idade.

Levando em consideração o contexto acima, a análise de viabilidade financeira para implementação do presente projeto, contempla os investimentos financeiros descritos na tabela abaixo:

Tabela 4 - Relação de custos de contratação do Jovem aprendiz

Fase	Atividade	Responsável	Descrição dos custos
1	Definir os critérios socioculturais a serem base no processo seletivo	COMJOVEM	Sem Custo - Formato voluntariado
1	Verificar quais empresas associadas querem participar do projeto neste lançamento	COMJOVEM	Sem Custo - Formato voluntariado
1	Abrir o processo seletivo no RH das empresas	Empresas	No projeto piloto sem custo - Voluntariado. Na continuidade do projeto consultoria de RH para Seleção tem custo de 35% sobre o valor da bolsa do Jovem aprendiz, caso tenha que ser substituído dentro dos 45 dias de experiência não será cobrada taxa para substituição.
1	Divulgar as vagas nos abrigos e Bombeiros Mirins	SEST SENAT	SEM CUSTO – formato voluntariado – Bombeiros, abrigos, SEST SENAT, promoverão o projeto, com divulgação e esclarecimentos
1	Palestra sobre o projeto nos abrigos e Bombeiros Mirins	SEST SENAT	
1	Recebimento de CVs e entrevistas	Empresas	Incluso no custo da consultoria de RH
1	Dinâmicas no SEST SENAT	SEST SENAT	Custo subsidiado – Até o limite de vagas por transportadora, após R\$ 200,00
2	Fechamento do processo seletivo	Empresas	SEM CUSTO – formato voluntariado – COMJOVEM retorna vagas nos grupos
2	Matricula no curso do SEST SENAT	SEST SENAT	Custo subsidiado – Até o limite de vagas por transportadora, após R\$ 200,00
3	Integração na empresa	Empresas	Custo interno da empresa
3	Integração no SEST SENAT	SEST SENAT	Custo subsidiado – Até o limite de vagas por transportadora, após R\$ 200,00
4	Início das atividades no SEST SENAT	SEST SENAT	Custo subsidiado – Até o limite de vagas por transportadora, após R\$ 200,00
4	Início das atividades na empresa	Empresas	Salário para 6h: R\$1.158,55 Vale transporte: R\$ 9,50 ao dia Seguro de vida: R\$ 16,52 ao mês Refeição: R\$ 20,00 ao dia

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Suprir as necessidades do segmento de transporte de cargas, quanto à mão de obra qualificada para conduzir os veículos, tem ficado cada vez mais difícil por diversos motivos, como: baixa remuneração, falta de estrutura nas rodovias, estradas mal sinalizadas e pessimamente conservadas, aumentando assim os riscos de acidentes, além da falta de conhecimento dos jovens sobre o segmento. Ao longo do desenvolvimento do trabalho percebeu-se que haviam instituições com o mesmo objetivo de inclusão e formação de jovens em situação de vulnerabilidade: os abrigos buscam dar guarda para jovens em situação de vulnerabilidade e prepará-los para

viver o mundo, o SEST SENAT conforme citado neste trabalho, tem como objetivo formar profissionais para atender ao segmento de transportes e os Bombeiros visam capacitar os jovens com entendimento de civismo e responsabilidades. Do outro lado, as empresas de transporte reconhecem a sua função social e necessitam de profissionais para completarem seus quadros e a legislação do Jovem Aprendiz precisa ser cumprida.

A capacitação do motorista caminhoneiro, desde a base de sua formação profissional na fase de aprendiz, favorece na renovação da mão de obra disponível no mercado, com um profissional mais bem instruído e com uma capacidade maior de conduzir um equipamento, que a cada tempo que passa fica, mais complexo, automatizado e informatizado.

Existem diversas entidades que trabalham em prol do desenvolvimento social e econômico de pessoas em situação de vulnerabilidade, muitas frentes são criadas, mas faltam formas de vincular os que estão ofertando com os que estão necessitando. E devido a esta dificuldade, diversas iniciativas acabam se extinguindo pela falta de participantes.

É perceptível que as instituições têm limitações na preparação do jovem na formação de uma base sustentável para o futuro, conseguindo atuar momentaneamente para suprir as necessidades imediatas de sobrevivência, como no caso dos abrigos ou na formação em cidadania e responsabilidade, no caso dos bombeiros. Nessa mesma linha, o segmento de transportes é limitado ao se apresentar como uma opção interessante e viável, perdendo espaço para outros segmentos no mercado de profissões. O próprio SEST SENAT que possui projetos para capacitação profissional de jovens, específicos para o setor de transportes, tem dificuldade em atrair candidatos.

De maneira geral, as instituições e programas, garantem a estes jovens, em condição de vulnerabilidade, suprir as necessidades básicas, bem como o importante papel na formação de cidadãos. O objetivo desse projeto foi dar visibilidade e conectividade a essas instituições e programas, potencializando o desenvolvimento profissional na formação de motoristas, construindo e unindo oportunidade e ação, como possível solução para a falta de motoristas profissionais no mercado de trabalho.

É interessante desenvolver uma forma gratuita do Jovem adquirir a sua primeira habilitação (categoria B), como por exemplo um programa do SEST SENAT

que foi descontinuado, chamado Primeira Habilitação para o Transporte – CNH Social, que concedia a primeira CNH a jovens de baixa renda.

Entendendo que em diversas localidades do país existem abrigos para jovens em situação de vulnerabilidade, estruturas de bombeiros mirins, unidades do SEST SENAT e empresas de transportes que admitem o Jovem Aprendiz, o modelo desenvolvido é totalmente possível de ser multiplicado. A utilização de recursos tecnológicos pode viabilizar a integração automática e instantânea de todos esses programas, instituições de acolhimento e empresas, objetivando conectividade e desenvolvimento profissional entre os jovens e o mercado de trabalho.

7. REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE C. *at all. Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober*, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/resr/a/zYRKvNGKXjbDHtWhqjxMyZQ/?>

ASSUNÇÃO, S.; POZZEBOM, E.R. *Jovens não adotados vivem drama quando fazem 18 anos e precisam deixar abrigos*. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/05/22/jovens-nao-adotados-vivem-drama-quando-fazem-18-anos-e-precisam-deixar-abrigos>.

BRASIL. *Decreto 5598/2005 (Revogado)*. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm

BRASIL. *Decreto 9579/2018*, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm.

BRASIL. *Decreto 11061/2022*, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11061.htm.

BRASIL. *Lei 10097/2000*, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm

CANÇADO, T., SOUZA, R., CARDOSO, C. *Trabalhando o conceito de Vulnerabilidade Social*, XIX encontro nacional de estudos populacionais. 2014. Disponível em: http://www.abep.org.br/~abeporgb/abep.info/files/trabalhos/trabalho_completo/TC-10-45-499-410.pdf

CENTENARO, A.E.M. *O mercado de trabalho e os trabalhadores em vulnerabilidade social*. 2021. Disponível em: <http://cee.fiocruz.br/?q=node/1366>.

COSTA, E.; FERREZIN, N.B. *ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) e a comunicação: o tripé da sustentabilidade aplicado às organizações globalizadas*, Revista Alterjor, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/alterjor/>

CUNHA, S.T.; FEIX, P.J. *Ser caminhoneiro: as condições adversas de trabalho na região de Rondonópolis*, 2018. Disponível em: <https://bdm.ufmt.br/bitstream/>

DUBET, François. *Onde estariam as promessas de mudança no sistema escolar?* Presença Pedagógica, v. 10, n. 59, p. 49-52, set/out. 2004.

DYLLICK, T.; HOCKERTS, K. Beyond the business case for corporate sustainability. *Business Strategy and the environment*, v. 11, 2002. <http://dx.doi.org/10.1002/bse.323>

ELKINGTON, J. *Canibais com garfo e faca: seria um sinal de progresso se um canibal utilizasse garfo e faca para comer?*, 2001. São Paulo: Makron Books.

FABEL, M.N. *Joinville Cidade em dados 2020 – Desenvolvimento Social – Prefeitura de Joinville*, 2020. Disponível em: <https://www.joinville.sc.gov.br/publicacoes/joinville-cidade-em-dados-2020/>.

FARIAS, A.J.; BARREIROS, N. *Análise da adoção da ASG (ambiente, social e governança) no mercado brasileiro e internacional*. São Paulo: Revista PUCSP, 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/DIGE/article/view/54931>

FLEURY, M. T. L. *Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras*. RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul/set 2000

FOLADORI, G.; TOMMASINO, H. *El enfoque técnico y el enfoque social de la sustentabilidad*. Revista Paranaense de Desenvolvimento, Curitiba, n. 98, p.67-75, 2000.

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

GIOVANNINI, M. *What gets measured gets done. The Journal for quality & Participation*, 2004. Disponível em: https://www.yourhomeworksolutions.com/wpcontent/uploads/edd/2017/06/what_get_mesasured_0.pdf

GONÇALES, J.C.C. *A lei do aprendiz e a problemática aplicação social nas empresas de transportes*, 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/44029/a-lei-do-aprendiz-e-a-problematca-aplicacao-social-nas-empresas-de-transportes>

HELLER, A.; FEHER, F. *A condição política pós-moderna*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.

INSTITUTO SELO SOCIAL. *Projeto Iniciativa jovem*. Disponível em: <http://www.selosocial.com/projeto/2305>

JOINVILLE. *Plano municipal para a infância e adolescência do município de Joinville*, 2019. Disponível em: <https://www.joinville.sc.gov.br/wp-content/uploads/2020/07/Anexo-SEI-n%C2%BA-5712583.pdf>

KHATER, E.; SOUZA, K.C.S. *DIVERSIDADE X INCLUSÃO: Conceito, teoria e prática na educação infantil*, 2018. Disponível em: <https://portal.unisepe.com.br/unifia>.

KNOLES, M.S. *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resources Development*. San Diego, California, USA: Elsevier, 2005. 6th ed

KÖLLING, G.J.; ANDRADE, G., PEIXOTO, M.R. (2022). *ESG - Empreendedorismo sustentável e as perspectivas da indústria 4.0 no agronegócio*. Revista Direito, Negócios & Sociedade. (ISSN 2676-0452), p.27-28. Disponível em: <http://portalderevistas.esags.edu.br:8181/index.php/DNS/article/view/37>

LABUSCHAGNE, C., BRENT, A. C., & VAN ERCK, R. P. G. (2005). *Assessing the sustainability performances of industries*. Journal of Cleaner Production, 13(4). <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2003.10.007>

LIMA, L.L.; SCHABBACH, L.M. *Políticas públicas – Questões teóricas-metodológicas emergente*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2020. Disponível em: https://www.ufrgs.br/cegov/files/pub_150.pdf

LOPES, C.M.A. *Núcleo de ensino digital para professores na modalidade à distância: avaliação de uma proposta, CIET / EnPED – Encontro de pesquisadores em Educação a distância*, 2020. Disponível em: <https://cietenped.ufscar.br/>

LOURENÇO, M.L.; CARVALHO, D. *Sustentabilidade social e Desenvolvimento sustentável*. 2013, RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/2346>

MACCALI, N., KUABARA, P. S. S., TAKAHASHI, A. R. W., ROGLIO, K. D. D., & BOEHS, S. D. T. M., 2015. *As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil*. RAM. Revista de Administração Mackenzie

MALHEIROS, M.B. *at all. Diversidade e inclusão social: Estudo de caso em filial de uma rede de farmácia*. Revista Unifeso – Humanas e Sociais, 2020, pág. 38-52 Disponível em: <https://www.unifeso.edu.br/revista/>.

MARTINEZ, A. L. M., & SOARES-SILVA, A. P. *O momento da saída do abrigo por causa da maioridade: A voz dos adolescentes*. Psicologia em Revista, 2008. V14, N2, p.113-132. doi: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v14n2/v14n2a08.pdf>

MILLER, F.A. Strategic culture change: the door to achieving high performance and inclusion. 1998. Public personnel management.v.27, n.2.

OLIVEIRA, A. P. G.; MILNITSKY-SAPIRO, C. *Políticas públicas para adolescentes em vulnerabilidade social: Abrigo e provisoriedade*. Psicologia Ciência e Profissão, 2007,

V27, N4, p. 622-635. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932007000400005>

PENNA, L. H. G., CARINHANHA, J. I., & LEITE, L. C. *A prática educativa de profissionais cuidadores em abrigos: Enfrentando a violência vivida por mulheres adolescentes*. Revista Latino-americana de Enfermagem, 2009. 17(6), 52-58. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692009000600009>

PERELMAN, C. 1996. *Ética e Direito*. São Paulo, SP. : Martins Fontes, 2002.

RAJÃO, M.O. *O AVANÇO DO MERCADO BRASILEIRO DE TÍTULOS VERDES SOB A ÓTICA DO INVESTIDOR*. 2021. (Monografia – Programa de Pós-Graduação em Economia). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ.

RODRIGUES, I. *at all. Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional*. RECAPE- Revista de Carreiras & Pessoas, 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/46101>

ROSADO, E.G. *Contrato de aprendizagem: características e pontos controvertidos*. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/248242/contrato-de-aprendizagem--caracteristicas-e-pontos-controvertidos>

SIQUEIRA, A. C.; MASSIGNAN, L. T.; DELL'AGLIO, D. D. *Reinserção familiar de adolescentes: Processos malsucedidos*. Paidéia, 2011, 21(50), p. 383-391. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2011000300011>

VIEIRA, A.L., OLIVEIRA, J.A. *A problematização do adolescente em situação de vulnerabilidade social e o mercado de trabalho*, 2008. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/1607>

VIEIRA, C. L. *Princípios do Direito do Trabalho: Uma análise dos preceitos lógicos aplicáveis na justiça do trabalho e sua atual configuração*, site Âmbito Jurídico. 2010, Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-79/principios-do-direito-do-trabalho-uma-analise-dos-preceitos-logicos-aplicaveis-na-justica-do-trabalho-e-sua-atual-configuracao/>

VILLANUEVA, L., *Políticas Públicas*, 2010. Doi: http://data.evalua.cdmx.gob.mx/docs/estudios/i_pp_eap.pdf