



GUIA PARA **PROMOÇÃO DE TRABALHO DECENTE PARA ADOLESCENTES E JOVENS**

**LEI DA APRENDIZAGEM, FERRAMENTAS
E PRÁTICAS PROMISSORAS**

Foto: Fábio Hirata



Ficha Técnica

Crescer com Proteção

Iniciativa

MPT - Ministério Público do Trabalho

UNICEF - Fundo das Nações Unidas para Infância

Parceria técnica

Agenda Pública

Instituto Camará

Realização do Guia

Agenda Pública

UNICEF

Equipe UNICEF Brasil

Adriana Alvarenga - Chefe do escritório em SP

Danilo Moura - Oficial de Monitoramento e Avaliação

Mayara Barbosa - Oficial de Comunicação

Felipe Gonzalez - Oficial de Programas

Raniere Pontes - Gerente dos projetos de proteção às crianças e aos adolescentes em SP

Mariana Pereira da Silva - Coordenadora de projetos na ponteA ponte

Equipe Agenda Pública

Sergio Andrade - Diretor Executivo

Helena Grundig - Diretora Técnica

Maria Rute de Moura - Assistente de Projetos

Larissa Oliveira - Comunicação

Consultores:

Luciana Elena Vázquez

Rafael Otero

Projeto gráfico, edição de arte e diagramação

Tiago Rocha

Foto da capa

UNICEF/BRZ/Fábio Hirata

Sumário

Apresentação	4
O mundo do trabalho e a juventude	6
Inclusão produtiva de jovens: O Programa Jovem Aprendiz	7
Propostas para fortalecimento de políticas públicas e a governança local da inclusão produtiva de jovens	10
Construir uma governança local de inclusão produtiva de jovens	11
Construir e fortalecer programas municipais com foco em primeiro emprego, estágio e aprendizagem	12
Quero criar um Programa de Jovem Aprendiz, por onde começo?	15
Cartilha “Promoção do Trabalho Decente e da Diversidade: Como criar uma cultura de respeito aos Direitos Humanos na minha instituição.”	19
Links e contatos úteis	24
Contatos locais nos municípios integrantes da Iniciativa Crescer com Proteção	25



Apresentação

Este documento foi elaborado como parte da iniciativa Crescer com Proteção (CCP), promovida pelo UNICEF, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, a Agenda Pública e o Instituto Camará Calunga, por meio de um diagnóstico baseado em pesquisa e entrevistas com atores locais públicos e privados, e com jovens. O objetivo é aproximar e informar gestores sobre a importância da promoção do trabalho entre jovens e, principalmente, fomentar a implementação de programas de aprendizagem em suas organizações e redes, dentro dos marcos do trabalho decente e dos direitos humanos.

Inclusão Socioprodutiva na abordagem programática da iniciativa 1 Milhão de Oportunidades - 1MiO¹, é estabelecida em 3 eixos centrais:

- ➔ Empregabilidade (acesso a vagas de estágio, CLT, trainee e programas de Jovem Aprendiz).
- ➔ Capacitação (acesso à formação profissional — técnicas — e em competências cidadãs — pensamento crítico — para o mundo do trabalho;
- ➔ Empreendedorismo (acesso ao desenvolvimento de competências empreendedoras, eventos, programas de voluntariado e cocriação de ações com foco em inovação social).

Essa estratégia visa apoiar gestores públicos, articuladores, organizações sociais e demais atores do setor produtivo no fomento do desenvolvimento econômico local.

1. Sobre a Iniciativa 1 Milhão de Oportunidades - 1MiO: <https://1mio.com.br/sobre-nos>

Neste Guia de Aprendizagem você encontrará:



Seção 1

Materiais informativos sobre o mundo do trabalho e a inclusão socioprodutiva de jovens



Seção 2

Propostas para a gestão pública da inclusão socioprodutiva de jovens



Seção 3

Passo a passo para criação de Programas de Jovem Aprendiz



Seção 4

Cartilha para criar uma cultura de trabalho decente e com diversidade na sua instituição



Seção 5

Lista de contatos de atores-chave nos municípios participantes

Boa leitura!



O mundo do trabalho e a juventude

Vivemos um período de intensas transformações sociais e econômicas, cada vez mais movidas pela ascensão de novas tecnologias e pelas preocupações ambientais. A digitalização e a automação do trabalho no Brasil poderá eliminar até 15,7 milhões de postos até 2030, afetando sobretudo as funções na indústria e no comércio relacionadas a trabalhos braçais e/ou repetitivos². Nesse contexto, os trabalhos nos setores de serviços ganham importância — principalmente em tecnologia, saúde e logística — e novas habilidades são valorizadas nos profissionais, tais como flexibilidade, comunicação, inteligência interpessoal, pensamento crítico e mentalidade empreendedora³.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), concluiu que o país tem 14,8 milhões de desempregados, o que representa 14,7% da população economicamente ativa. Mas esse índice é ainda maior entre os mais jovens. Na faixa etária de 14 a 17 anos, 46% estão em busca de trabalho⁴. E, de 18 a 24 anos, o desemprego afeta 31% das pessoas. As novas dinâmicas do mundo do trabalho representam, portanto, desafios e oportunidades que demandam a cooperação entre governo, sociedade e empresas, a fim de criar políticas ativas e integradas de promoção de trabalho decente⁵ que auxiliem as pessoas nesse período de transformação, com atenção especial para a inclusão produtiva dos jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade social.

A desigualdade brasileira se assenta em três elementos fundamentais à sua reprodução: machismo, patrimonialismo institucional e racismo estrutural⁶. No Brasil, o patrimonialismo institucional é o processo sistemático de transferência de riqueza para um grupo social específico. A ideologia “meritocrática”, que faz com que grupos sociais específicos — brancos e homens, normalmente — ocupem altos cargos de Estado.

Os aspectos do patriarcado/machismo na sociedade brasileira também estão presentes no mundo do trabalho. Os corpos das mulheres são percebidos como de menor potência para certos trabalhos já na expectativa em sua trajetória escolar. Há falta de estímulos para seguir

carreiras voltadas para as disciplinas de exatas, como engenharia e administração. Quando entram no mercado de trabalho, adicionam mais um turno de trabalho ao doméstico. Dessa maneira, expomos as gerações futuras a graves riscos pessoais e sociais, como a violência, a evasão escolar, o trabalho infantil e superexploratório, a jornadas exaustivas e exploração sexual⁷.

O trabalho infantil é uma realidade no Brasil e no mundo. Agrava-se em casos de pobreza e desamparo, quando a criança ou adolescente busca trabalho em idade precoce (antes dos 14 anos) e muitas vezes é forçada a abandonar a escola.

O risco de aliciamento ao trabalho infantil aumentou durante a pandemia da Covid-19, em que mais de 6 milhões de adolescentes evadiram-se da escola neste período, e o nível de desocupação entre os jovens no Brasil atingiu em 2020 o recorde histórico de 20%, o que representa mais de 5 milhões de pessoas de 14 a 24 anos sem trabalho⁸.

Inclusão socioprodutiva de jovens: O Programa Jovem Aprendiz

As políticas de inclusão produtiva voltadas a jovens devem ser encaradas, não como assistencialismo ou oferta de mão-de-obra barata, mas como ações estratégicas de combate à desigualdade social⁹ e de formação das gerações futuras. Para as empresas, investir nos jovens significa também poder reduzir a rotatividade e desenvolver a qualificação do seu quadro de funcionários, aumentando assim a produtividade.

Dentre as iniciativas de inclusão produtiva, destaca-se a Política Nacional de Aprendizagem, que cria o Programa Jovem Aprendiz. É considerada a principal ferramenta de combate ao trabalho infantil no Brasil, pois estabelece a única maneira de contratar legalmente um adolescente a partir de 14 anos, integrando atividades de formação profissional teóricas e experiências laborais práticas.

2. Veja mais em www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work

3. Veja mais em SEBRAE (2020). A 4ª Revolução Industrial e o Futuro do Trabalho. bit.ly/Sebrae_tendencias

4. Divulgação trimestral dos dados de mercado de trabalho da PNAD Contínua. Julho de 2021.

5. Formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a missão histórica da organização de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, considerado condições fundamentais da superação da pobreza e redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

6. Souza e Silva, Jailson (2018). *Por que uns e não outros*. Evaristo, Macaé (2020). *Uma força negra na cena pública*. Bourdieu, Pierre (1996). *A violência simbólica*. Souza, Jessé (2017). *A elite do atraso*.

7. DA SILVA, L. (2015). Jovens no Mercado de Trabalho Formal Brasileiro. doi.org/10.18359/rfce.1605

O que é o Programa Jovem Aprendiz?

Criado pela Lei 10.097/2000 e hoje regulamentado pelo Decreto 9.579/2018, o Programa estabelece a obrigatoriedade para todos os estabelecimentos (públicos e privados) a partir de sete funcionários, a contratar como aprendizes pessoas de 14 a 24 anos que estejam matriculadas ou que concluíram o Ensino Básico.

O/A Aprendiz irá adquirir experiências teóricas e práticas, encontrando oportunidades de crescimento pessoal e profissional adequadas à sua idade. Os contratantes devem manter uma cota de aprendizes entre 5% e 15% do seu quadro de funcionários, empregados em atividades compatíveis com a formação profissional. No caso de pessoas com deficiência (PcD) não há limite máximo de idade para contratação.

O que é o Contrato de Aprendizagem?

É um acordo de trabalho especial, com prazo de 2 anos não renováveis (sem limite para PcDs), que exige do contratante registrar o aprendiz na CTPS; acompanhar a frequência do/a jovem na escola; inscrever o/a jovem em programa de formação de aprendizagem compatível com o cargo ocupado. O contrato de aprendizagem tem como contrapartida o desconto na contribuição do INSS do aprendiz.



Saiba mais sobre o que é preciso para contratar Aprendizes no **Manual produzido pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2014:** <http://tiny.cc/ManualAprendiz>

O programa Jovem Aprendiz se disseminou no país, saltando de 57 mil vagas em 2005 para 481 mil em 2019. Mas existe muito espaço para seu crescimento em todas as regiões do país. Estima-se que, da cota mínima de 5% das vagas potenciais de aprendiz no Brasil, só 54% estão preenchidas. Nos municípios da iniciativa Crescer com Proteção, em julho de 2021, existiam 1.088 vagas ativas, de um potencial mínimo de 1.966, podendo chegar a 5,9 mil. Contudo, só Praia Grande, São Vicente e Itanhaém estão acima do nível estadual, sendo este último o único onde a cota mínima é cumprida.

Por que isso acontece?

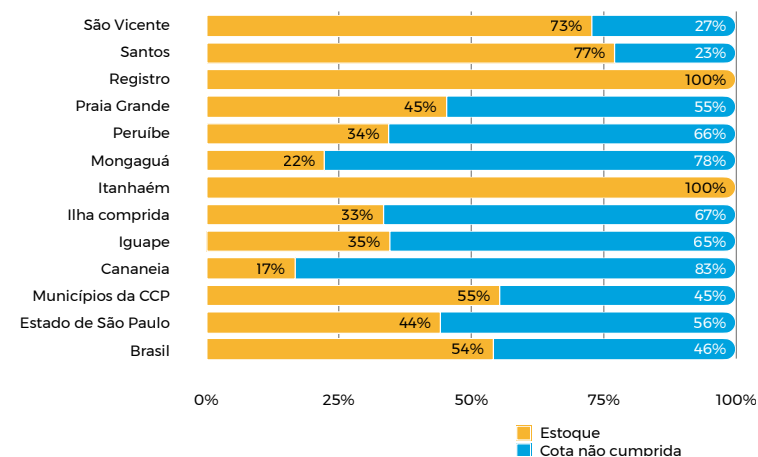
As razões mais comuns relatadas pelos recrutadores para não cumprimento das cotas são a falta de fiscalização e desconhecimento das regras de contratação do aprendiz, o que gera receio de sofrerem processos trabalhistas¹⁰. Mesmo quando há fiscalização, muitos responsáveis dos estabelecimentos aguardam receber a atuação para só então cumprir a cota.

As pequenas e médias empresas (até 100 funcionários) são responsáveis por 64% dos empregos formais na região (no estado de São Paulo esta proporção é de 48%).

A maior parte dos empregos na região estão no setor de serviços públicos e comércios. É necessário, portanto, que o poder público implemente estratégias de empregabilidade de jovens por meio de jovem aprendiz e estágio e dê apoio às pequenas empresas para cumprimento das cotas de aprendizagem.

Veja mais na seção 2 do guia!

Cumprimento da cota mínima de Jovem Aprendiz - Julho/2021



8. Ver mais em IPEA (2021) Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise, n. 71. tiny.cc/IPEAabril2021

9. Veja reportagens da Agência Criança Livre de Trabalho Infantil (2019): "Aprendizagem quase dobra a chance de entrar na faculdade" https://bit.ly/Aprendiz_Faculdade e "Aprendizagem é estratégia para inclusão de jovens negros no mercado de trabalho decente" https://bit.ly/Aprendiz_QuestaoRacial.

10. Fonte: Entrevistas feitas pelos autores e reportagem Agência Criança Livre de trabalho Infantil (2017). "Lei do Aprendiz, como anda o Programa".



Propostas para fortalecimento de políticas públicas e a governança local da inclusão produtiva de jovens

É essencial a participação dos governos, das empresas, da sociedade — em especial da juventude — na formulação de estratégias de empregabilidade dos/as jovens. Para além de criar mais vagas de aprendiz e estágio, é importante garantir que essas oportunidades sejam inclusivas e se desenvolvam nos marcos do trabalho decente, a fim de criar experiências positivas aos jovens no processo de seleção e ao longo dos treinamentos e das atividades práticas.

As propostas aqui inseridas estão em consonância com os seguintes documentos, que certamente poderão inspirar você na construção de políticas locais para o fortalecimento do trabalho decente para a juventude!



Plataforma 1 Milhão de oportunidades (1MIO). Criada pelo UNICEF para conectar jovens com oportunidades de trabalho decente, formação, estágio, aprendizagem e muito mais. Confira mais informações em: <https://1mio.com.br/>

Pacote de Medidas para Inclusão Produtiva das Juventudes no Brasil, elaborado pelo Conselho Nacional da Juventude (2021). Para conferir o relatório acesse: https://bit.ly/Pacote_CNJuventude



Com o intuito de apoiar os formuladores de políticas públicas, entidades formadoras e contratantes na construção de programas de jovem aprendiz e estágio, elaboramos as seguintes propostas, baseadas em pesquisas e entrevistas realizadas no âmbito das ações da iniciativa Crescer Com Proteção.

Construir uma governança local para a inclusão produtiva de jovens

1. Envolver escolas de nível médio na construção das políticas, para reduzir a distância entre educação e emprego e aumentar a participação dos jovens.

- ➔ Jovens têm um enorme potencial e desejam trabalhar com saúde, serviço social, educação, tecnologia, arte, cultura, design, audiovisual, música, pesquisa científica e muitas outras áreas, para as quais podem trazer novas ideias, energia e vontade de aprender.
- ➔ Cada município participante da Iniciativa Crescer Com Proteção conta hoje com um Núcleo de Cidadania de Adolescentes (NUCA). Entre em contato com eles para fortalecer a participação dos jovens localmente!

2. Criar estruturas dentro da Administração Direta dedicadas à formulação de políticas públicas para a juventude.

3. Construir espaços de participação e discussão municipais ou regionais no tema de trabalho e juventude para troca de experiências entre gestores, empresas e sociedade civil. Esses espaços podem ser:

- ➔ realização de feiras de estudantes, para discussão de temas importantes para os/as jovens e disseminar as oportunidades de aprendizagem e estágio;
- ➔ criação de Conselhos Municipais de Juventude;
- ➔ oficinas de capacitação com profissionais dos serviços de proteção social básica; e
- ➔ criação de um Fórum Permanente de Aprendizagem Profissional nos âmbitos municipal ou regional por meio do CODIVAR e do CONDESB, para criação de estratégias regionais.



Um exemplo é o Projeto #JuventudePG, implementado pela Subsecretaria Municipal de Juventude de Praia Grande. Confira os detalhes do projeto em: <https://bit.ly/JuventudePG>.



Você sabia?

Os municípios de Mongaguá¹¹, Itanhaém¹² e Praia Grande¹³ têm Conselhos Municipais de Juventude. Confira mais detalhes sobre sua estrutura, membros e funcionamento!



Dica!

Os atores que podem integrar espaços de participação no tema de trabalho e juventude¹⁴ são:

- ➔ órgãos do Executivo e do Legislativo locais ligados à agenda de trabalho, educação, esporte e lazer, cultura, ciência e tecnologia;
- ➔ sindicatos, associações setoriais e conselhos de classe;
- ➔ representantes do CMDCA e dos Conselhos Tutelares;
- ➔ instituições formadoras locais: Sistema S, Escolas Técnicas e OSCs como CIEE, CAMP e demais organizações que atuam com inserção socioproductiva de jovens nos territórios;
- ➔ representação estudantil e jovem, como os NUCAs e grêmios estudantis;
- ➔ órgãos estratégicos e da sociedade civil inseridos no tema do desenvolvimento sustentável e pesquisa: Unidades de Conservação, Universidades, Cooperativas, Institutos, movimentos sociais, coletivos etc.

Construir e fortalecer programas municipais com foco no primeiro emprego, estágio e aprendizagem

1. Criar mecanismos de fomento a programas municipais de aprendizagem, estágio e primeiro emprego, tais como:

- ➔ **mapeamento contínuo do cumprimento das cotas de aprendizagem no município** e identificação dos setores com potencial para expansão das vagas;



É responsabilidade da Superintendência de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência Social (SIT/MTPS) fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendiz e autuar infratores. A SIT mantém **o registro do potencial de cotas de aprendizes por município e setor econômico**. Confira no link: <http://tiny.cc/SITaprendiz>

- 2.** criação, fortalecimento e/ou ampliação contínua de programas de estágio e aprendizagem dentro da Administração Pública Municipal;
- 3.** capacitar as áreas de Recursos Humanos das secretarias municipais para mapear equipes com demanda de aprendizes e estagiários/as;
- 4.** criar normativas de gestão de pessoas e desenvolvimento individual de aprendizes e estagiários/as;
- 5.** estímulo a abertura de vagas de aprendiz e estágio diretamente no setor público ou por meio de parcerias com OSCs;



Dica!

Na Seção 4 você encontrará o passo-a-passo para criar um Programa Jovem Aprendiz baseado em diagnóstico, metas e planos de desenvolvimento do projeto.



Você sabia?



O município de Araguari (MG), aprovou a Lei 6.268/2020, que cria o Programa Jovem Aprendiz Câmara Municipal, para desenvolvimento de atividades de aprendizagem dentro do Poder Legislativo municipal, a ser executado por meio de parceria com OSC. Confira mais detalhes em: https://bit.ly/Aguari_AprendizCamara.

11. Saiba mais: <https://mongagua.sp.gov.br/cmj-pagina-principal>.

12. Saiba mais: <https://www.facebook.com/groups/378778045566438/>.

13. Saiba mais: praia.grande.sp.gov.br/PraiaGrande/orgao_conselho/conselho_novo.asp?cdConselho=15.

14. Sugestão baseada na estrutura do Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional (Portaria MTE 983/2008).

6. integração dos programas locais de intermediação de mão-de-obra e de capacitação para criação de vagas de qualidade para aprendiz e estágio, com foco no apoio ao pequeno e médio empresário.



A Prefeitura de São Paulo criou o **Programa Municipal de Aprendizagem Pró-Aprendiz**, por meio do Decreto 59.120/2019. Entre outras ações, ele insere a Administração Pública Municipal como entidade capacitadora e aplicadora de experiência prática do/a aprendiz, por meio de parceria com outras entidades formadoras. Confira mais detalhes em: https://bit.ly/PMSP_Aprendiz.



Dentro deste programa, são realizadas feiras de contratação, conhecidas como Contrata SP, direcionadas a determinados públicos-alvo. Em 2019, o Contrata SP contou com uma edição específica do Jovem Aprendiz! Saiba mais em: https://bit.ly/ContrataSP_Aprendiz.

7. criação de mecanismos de isenção fiscal para estabelecimentos que mantenham estoque de aprendizes acima da cota mínima de 5%, contratem PcDs e estimulem a adesão de pequenos e médios negócios ao Jovem Aprendiz;

8. avaliação contínua dos programas formativos de aprendizagem, especialmente de menores aprendizes, visando à formação cidadã, por meio dos CMDCA e da participação ativa dos jovens;

9. construir um plano de monitoramento das ações dedicadas à aprendizagem em parceria com as organizações formadoras dos programas de aprendizagem, representantes do CMDCA, jovens e demais atores relevantes, contando com indicadores de acompanhamento (processos e entregas) e impacto, avaliação e divulgação periódica dos achados; e

10. realizar reuniões e/ou oficinas entre os atores relevantes para monitoramento dos programas, trocas de experiências, reavaliar estratégias e promover sua melhoria contínua.

11. adoção de critérios de inclusão preferencial de pessoas com deficiência e em situação de maior vulnerabilidade social, conforme as diretrizes gerais do Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional, art. 10 da Portaria MTE 723/2012, e os perfis de inclusão elencados pelo IMIO.



Quero criar um Programa de Jovem Aprendiz, por onde começo?

Com as informações presentes neste Guia, você já pode conversar com o setor responsável pelos recursos humanos da sua instituição para pensar em estratégias de implementação do Programa Jovem Aprendiz. Para apoiar nesse processo, confira o checklist abaixo com o passo a passo sugerido!

CHECKLIST: O PASSO A PASSO DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ



1. CONHECENDO O JOVEM APRENDIZ E O ESTÁGIO

- ☐ Conferir a Lei de Aprendizagem nº 10.097/2000 e o Decreto nº 9.579/2018.
- ☐ Conferir o Manual de Aprendizagem do Ministério do Trabalho (2014): <http://tiny.cc/ManualAprendiz>.
- ☐ Conferir a Cartilha da Nova Lei do Estágio, do Ministério do Trabalho (2010): https://bit.ly/Cartilha_Estagiariorio.



2. CONFERINDO OS PROGRAMAS LOCAIS

- ☐ Todos os municípios que participam da iniciativa Crescer com Proteção possuem Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA). Entre em contato para conhecer as instituições credenciadas e capacitadas para formar e encaminhar aprendizes menores de idade na região.
- ☐ Procurar as Secretarias responsáveis pelas agendas de Trabalho e Juventude para conhecer programas de intermediação de mão-de-obra e de apoio ao estágio ou aprendizagem aos quais sua organização possa aderir.



3. MAPEANDO SUA INSTITUIÇÃO

- ☐ Estimar as cotas de aprendiz do seu estabelecimento: https://bit.ly/calculadora_aprendiz.
- ☐ Sistematizar informações relevantes sobre o corpo de funcionários da sua instituição. Seguem algumas sugestões.
 - ☐ observar se existem aprendizes ou estagiários já contratados
 - ☐ analisar o perfil dos jovens contratados e seu regime de contratação (aprendiz, estágio, CLT).
 - ☐ mapear o perfil de gênero, raça e idade do corpo de funcionários da empresa.
 - ☐ converse com os gestores de cada área para mapear as competências que se adequem ao perfil do jovem aprendiz; lembre-se de que menores de idade não podem trabalhar no período noturno ou em certos tipos de atividades.



4. CRIANDO A ESTRATÉGIA

- ☐ Definir quem irá realizar a gestão do Programa: o RH ou uma organização parceira. Na hora de decidir, leve em conta as vantagens e desvantagens de cada opção. A seguir elencamos alguns pontos a se observar;
 - ☐ mapear as diversas organizações habilitadas para gerir a contratação e o acompanhamento de aprendizes e estagiários, como o CAMP ou CIEE. Para tomar sua decisão, certifique-se de que eles conhecem e aplicam os princípios do trabalho decente e da inclusão em seus cursos formativos nos processos seletivos e na comunicação com jovens.
 - ☐ fazer rodas de conversa e capacitações internas para promover o trabalho decente e a inclusão.
 - ☐ desenvolver um processo de integração e acolhimento do/a jovem aprendiz. Para o/a jovem, ser bem recebido pode ter um impacto transformador. É possível que seja a primeira vez que ele/a está sendo valorizado/a e respeitado/a como sujeito social.
 - ☐ construir um plano interno de gestão dos aprendizes e estagiários, com metas e planos de desenvolvimento adequadas às vagas criadas. Confira as melhores práticas divulgadas pelo CIEE: https://bit.ly/CIEE_melhorespraticas.



5. PONDO AS MÃOS NA MASSA: O PROCESSO SELETIVO

Definir as ações afirmativas. Para isso:

- ☐ analise continuamente o perfil do quadro de funcionários/as quanto à proporção igualitária de mulheres, pessoas negras e indígenas, e de jovens contratados;
- ☐ lembre-se de observar o tipo de cargos que essas pessoas ocupam. Leve sempre em consideração quem ocupa os cargos de liderança.
- ☐ confira as dicas da cartilha, na seção 4, sobre como criar uma cultura de diversidade na sua instituição.
- ☐ Divulgar as vagas entre as redes socioassistenciais do seu município e organizações da sociedade civil com referência de atuação na juventude, escolas técnicas e instituições de nível superior.
- ☐ Ao realizar a seleção lembre-se de valorizar a experiência que cada jovem pode somar à sua instituição!
 - ☐ A Cartilha de Inclusão Socioprodutiva do 1MIO contém mais dicas para fazer processos seletivos inclusivos na prática. Confira lá! Acesse: https://1mio.com.br/sites/default/files/2021-07/Guia_Inclusa%CC%83o_Produtiva_Jovem_1Mio%20%281%29.pdf.



6. CONSOLIDANDO INTERNAMENTE O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

- ☐ Realizar a contratação.
- ☐ Monitorar o preenchimento de vagas de acordo com os critérios de ação afirmativa previamente definidos. Algumas sugestões:
 - ☐ definir um supervisor para cada aprendiz e/ou estagiária/o;
 - ☐ propor a criação de grupos de trabalho periódicos com os/as jovens da organização para avaliação e troca de experiências sobre a rotina organizacional e escuta ativa;
 - ☐ realizar *feedbacks* periódicos entre supervisor e cada aprendiz e/ou estagiária/o;
 - ☐ ser transparente com o/a aprendiz ou estagiário/a sobre as possibilidades de efetivação ou extensão de seu contrato. Decidir com antecedência sobre efetivação ou não do/a jovem na organização;

- ☐ fazer, semestral ou anualmente, uma contabilização das vagas de aprendizagem e/ou estágio que foram criadas e quantos/as jovens já passaram pela experiência de aprendizagem e/ou estágio na sua instituição; e
- ☐ divulgar esses números e resultados! Isso marca positivamente o compromisso social da instituição e permite que o programa alcance mais jovens.
- ☐ Avaliar continuamente os resultados das ações para a organização e para os/as jovens:
 - ☐ levantar os resultados das ações afirmativas previstas de sua estratégia ;
 - ☐ avaliar junto aos supervisores o desenvolvimento das/os aprendizes e estagiárias/os ;
 - ☐ construir junto com os/as aprendizes e estagiárias/os planos de desenvolvimento individual (PDI) baseados em suas habilidades e pontos que ainda precisam ser trabalhados;
 - ☐ observar a renovação/extensão ou não dos contratos;
 - ☐ verificar a retenção das/os aprendizes e/ou estagiárias/os como efetivas/os na organização; e
 - ☐ observar se o número de vagas criadas aumenta ao longo dos anos do programa.



Foto: Marcelo Colmenero



Cartilha *Promoção do trabalho decente e da diversidade: Como criar uma cultura de respeito aos Direitos Humanos na minha instituição.*

Construir um ambiente de inclusão socioprodutiva de jovens nos marcos do trabalho decente significa garantir direitos e prevenir os trabalhos infantil e escravo¹⁵. O conceito de Trabalho Decente foi criado pela OIT com o objetivo de definir as características principais de condições dignas de trabalho¹⁶ e deve ser composto por:

Respeito aos direitos no trabalho	Respeito aos direitos dos/as trabalhadores/as, tais como liberdade sindical, negociação coletiva. Também inclui a não discriminação e a erradicação de todas as formas de exploração do trabalho, como trabalhos infantil e escravo.
Promoção do emprego produtivo e de qualidade	Oportunidades de emprego de qualidade, que permitam o desenvolvimento pessoal e profissional dos/as trabalhadores/as e sua inclusão socioprodutiva na sociedade.
Ampliação da proteção social	Estrutura de proteção social dos/as trabalhadores/as, tais como acesso a benefícios sociais e programas de transferência de renda, bem como o direito à creche e à escola de seus filhos/as, entre outros.
Fortalecimento do diálogo social	Promover a presença de múltiplos setores da sociedade na discussão e construção de redes de proteção e oportunidades de trabalho decente, em especial de representações trabalhistas, tais como sindicatos.

15. Fonte: BRASIL. Ministério da Cidadania (2020). O Sistema Único de Assistência Social no Combate ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas. Disponível em: <https://bit.ly/3qkEWik>

16. Fonte: Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2021). Disponível em: <https://bit.ly/2Yt24J4>

A seguir são apresentadas algumas formas de promoção do trabalho decente no cotidiano de sua instituição.

Como criar uma cultura de Trabalho Decente no meu local de trabalho?

- ➔ Acompanhar a formação escolar e estimular o bom desempenho da criança ou adolescente na escola.
- ➔ Estimular a formação e capacitação contínua da pessoa jovem.
- ➔ Informar sobre seus direitos de acesso à educação pública nos níveis fundamental, médio, técnico e superior.
- ➔ Remunerar adequadamente o trabalho.
- ➔ Sempre formalizar o vínculo de trabalho, seja no formato de Jovem Aprendiz, estágio ou CLT.
- ➔ Respeitar os níveis de responsabilidade adequados para cada regime de contratação.
- ➔ Realizar uma supervisão de trabalho adequada, acompanhando o desenvolvimento da pessoa na execução de suas tarefas e em sua postura profissional.



Lembre-se

As primeiras experiências de trabalho terão um impacto importante na trajetória dessas pessoas! A PREVENÇÃO é o primeiro passo para garantir a vida digna de crianças, adolescentes e jovens.

Pensar a diversidade e a inclusão no mercado de trabalho significa promover o acesso igualitário a oportunidades de trabalho decente. Isso implica analisar a composição do quadro de funcionários/as das empresas e as desigualdades sociais que estão refletidas. Nos últimos anos, tem-se discutido, cada vez mais, a importância da inclusão nas empresas de grupos sociais que historicamente tiveram seus direitos negados, em especial mulheres, negras e negros, indígenas, pessoas com deficiência e LGBTQIA+¹⁷.

17. Sigla referente a lésbicas, gays, bissexuais, trans, queer, intersex, assexuais e outras orientações sexuais e identidades de gênero (tais como panssexuais, travestis e pessoas não-binárias).

18. Fonte: Integra Diversidade (2021) Cartilha Agora Vai. Disponível em: https://integradiversidade.com.br/site2021/wp-content/uploads/2021/07/Cartilha-Agora-Vai_RH.pdf

Como fomentar uma cultura de diversidade no meu ambiente de trabalho¹⁸

- ➔ Pensar junto ao RH ações afirmativas para estimular a ampla e democrática participação nos processos seletivos.
- ➔ Estabelecer políticas de atração e seleção que orientem os/as recrutadores/as ou entrevistadores/as a valorizar as diversas experiências e não somente o nível de educação formal da pessoa ou o nível hierárquico que alcançou em trabalhos prévios.
- ➔ Definir uma meta a ser alcançada em relação às novas contratações.



Dica!

Consulte Planos Municipais ou estatísticas locais e regionais para definir as metas junto ao seu RH, proporcionalmente ao quadro de funcionários da empresa.

- ➔ Aproximar e formar o corpo de funcionários acerca da importância da diversidade e nas agendas que a compõem (raça, gênero, orientação sexual, deficiência, etária, entre outros) para estimular na organização o desenvolvimento de cultura organizacional baseada no respeito e valorização da diversidade, tornando o ambiente de trabalho acolhedor e seguro.



Dica!

É possível contratar empresas e ou organizações especializadas nesse tipo de formação.



Lembre-se

Considere essas recomendações para todos os níveis hierárquicos do seu espaço de trabalho, isto é, para os cargos de menor e maior responsabilidade.



Atenção

A diversidade de pessoas é um ganho para qualquer ambiente de trabalho, permitindo combinar diversas vivências pessoais e experiências laborais que, em diálogo, contribuem para um trabalho mais criativo, flexível e com maior impacto.

A prevenção ao trabalho infantil, trabalho escravo e exploração laboral¹⁹ é responsabilidade conjunta dos atores públicos e privados. É importante saber reconhecer essas formas de exploração do trabalho para combatê-las.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pessoas vítimas de trabalho escravo na idade adulta, em sua maioria, foram vítimas de trabalho infantil quando crianças ou adolescentes, sendo iniciadas no trabalho aos 11 anos, quando não antes. Por isso, atenção!

A contratação de pessoas menores de 18 anos é proibida para alguns tipos de ocupações, em qualquer regime de trabalho. É o caso de: trabalho doméstico, cuidado de crianças ou idosos, venda de bebidas alcoólicas e tipos de atividades de alto risco, tal como operação de máquinas agrícolas e construção civil, entre outros.

Em nível municipal, os gestores públicos e privados podem atuar nas seguintes frentes:

- ➔ Aproximação e engajamento de escolas municipais e comunidades nos territórios, a partir da criação de campanhas de conscientização sobre os riscos do trabalho infantil e o trabalho escravo, aproveitando por exemplo datas importantes para essas temáticas, como os dias 12 de junho (Dia Nacional de Combate ao Trabalho Infantil) e 28 de janeiro (Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo).
- ➔ Realizar campanhas públicas de informação sobre as piores formas de trabalho infantil.
- ➔ Capacitar os agentes municipais do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) sobre formas de exploração do trabalho e especificidades no atendimento às pessoas vítimas e/ou resgatadas de trabalho infantil ou trabalho escravo.
- ➔ Divulgar para a população os canais de denúncia e quando denunciar.



Para denunciar trabalho infantil, trabalho escravo e violações dos direitos humanos:

Disque Direitos Humanos: Disque 100
O serviço é gratuito e disponível 24h.

De acordo com o Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo, o Sistema Ipê é a plataforma nacional vinculada ao Ministério da Economia que centraliza e realiza a triagem de denúncias de exploração laboral.

Acesse: <https://ipe.sit.trabalho.gov.br/#/>

19. Fonte: Organização Internacional para as Migrações (OIM). Dinâmica Regional da Escravidão Moderna na América Latina e no Caribe na perspectiva do Reino Unido. Brasil. 2020. Disponível em: <https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/BRASIL%20-%20INFORME%20PORTUGUES%20UK-OIM%20%281%29.pdf>



Links e contatos úteis

Para dúvidas ou mais informações, entre em contato com a prefeitura do seu município, o Ministério Público do Trabalho de São Paulo (MPT-SP) ou a Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo (SRT/SP).



Ministério Público do Trabalho de São Paulo (MPT-SP)

Endereço: R. Cubatão, 322 - Paraíso, São Paulo - SP, 04013-001

Telefone: (11) 3246-7008

Site: <https://www.prt2.mpt.mp.br/>

Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo (SRT/SP)

Endereço: Av. Prestes Maia, 733 - Luz, São Paulo - SP, 01031-095

WhatsApp: (11) 2113-2810

Site: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/canal_atendimento/unidades-de-atendimento/rede-de-atendimento-do-trabalho-em-sp



Manda uma DM nas redes sociais dos NUCAs.

Cananéia

NUCA Cananéia
@nuca_cananeia

Itanhaém

NUCA Itanhaém
@nucadeita

Ilha Comprida

NUCA Ilha
@nuca_ilha

Mongaguá

NUCA Mongaguá
@nucamongagua

Iguape

Nuca Juventude em Movimento
@nuca_juventudeemmovimento

Praia Grande

NUCA Além da Praia
@alem_da_praia

Peruíbe

Nuca Culturart
@nucaperuibe

São Vicente

NUCA Conexão - Mentas do Futuro
@nucaconexao

Contatos locais nos municípios integrantes da Iniciativa Crescer com Proteção.

Cananéia

Juventude, Criança e Adolescente

Cons. Mun. dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA

Responsável: Patricia Alves Pinto

Telefone: 13 3851 5100 r 5117 / 5135

Website: www.cananeia.sp.gov.br/conselhos/cmdca

Trabalho, emprego, desenvolvimento

Comissão Municipal de Emprego - CME

Website: <https://www.cananeia.sp.gov.br/conselhos/comissao-municipal-de-empregos>

Iguape

Inclusão, cidadania, diversidade

Dep. de Justiça e Cidadania

Responsável: Antonio da Veiga Neto

Telefone: 13 3848 6810 R. 6815

E-mail: juridico@iguape.sp.gov.br

Website: iguape.sp.gov.br/site/prefeitura/Dep.s/juridico/

Juventude, Criança e Adolescente

Con. Mun dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA

Inclusão, cidadania, diversidade

Dep. de Economia e Finanças - DEF

Responsável: Darci Helena Teruel

Telefone: 13 3848 6810 R. 6828 / 6839

E-mail: financeiro@iguape.sp.gov.br

Website: iguape.sp.gov.br/site/prefeitura/Dep.s/economia-e-financas/

Dep. de Desenvolvimento Sustentável

Responsável: Selma Xavier Pontes
Telefone: 13 3848 6810 R. 6833
Website: <https://www.iguape.sp.gov.br/site/prefeitura/Dep.s/desenvolvimento-sustentavel/>

Ilha Comprida

Juventude, Criança e Adolescente

Coordenadoria projeto Ilha Jovem
Responsável: Fábio de Paula
Website: <https://ilhacomprida.sp.gov.br/cidadao/juventude/ilha-jovem>

Cons. Mun. dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA
E-mail: saladosconselhosic@hotmail.com

Trabalho, emprego, desenvolvimento

Dep. de Desenvolvimento e Ação Social
Responsável: Isabelle Martins Benetti
Website: <https://ilhacomprida.sp.gov.br/governo>

Itanhaém

Inclusão, diversidade, cidadania

Cons. Mun. dos Direitos da Mulher - CMDM
Website: <http://www2.itanhaem.sp.gov.br/conselho-cter/>

Cons. Mun. p/ Assuntos da Pessoa com Deficiência - CMPCD
Website: <http://www2.itanhaem.sp.gov.br/conselho-cter/>

Juventude, Criança e Adolescente

Cons. Mun. de Juventude - CMJ
Responsável: Eduardo Matheus Gonçalves Pereira Ramos
Website: <http://www2.itanhaem.sp.gov.br/portaltransparencia/conselhos-municipais/>

Cons. Mun. dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA

Responsável: Joseania da Silva
Website: <http://www2.itanhaem.sp.gov.br/assistencia-social/conselho-municipal-da-crianca-e-do-adolescente/>

Trabalho, emprego, desenvolvimento

Secretaria Mun. de Relações do Trabalho
Responsável: Eliseu Braga Chagas
Telefone: 13 3421.1600 R. 1233
E-mail: relacoesdotrabalho@itanhaem.sp.gov.br
Website: <http://www2.itanhaem.sp.gov.br/secretarias/relacoes-do-trabalho/>

Secretaria Mun. de Desenvolvimento Econômico
Responsável: Rogério Ferreira Salceda
Telefone: 13 3421 1600 – R. 1662 / 1650
E-mail: desenvolvimentoeconomico@itanhaem.sp.gov.br
Website: <http://www2.itanhaem.sp.gov.br/secretarias/desenvolvimento-economico/>

Cons. do Trabalho, Emprego e Renda - CTER
Responsável: Marcelo Rafael Fortuna
Website: <http://www2.itanhaem.sp.gov.br/conselho-cter/>

Mongaguá

Juventude, Criança e Adolescente

Cons. Mun. de Juventude
Website: <https://mongagua.sp.gov.br/cidadao/casa-dos-conselhos/cmj-pagina-principal>

Cons. Mun. dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA
Responsável: Anízio Pereira Neto
Telefone: 13 3507 5746
E-mail: casadosconselhos74@gmail.com

Trabalho, emprego, desenvolvimento

Diretoria Mun. de Relações do Trabalho e de Pessoal

Responsável: Marlene Aparecida de Freitas Leoni

Telefone: 3445-3029 / 3039

E-mail: dp@mongagua.sp.gov.br

Website: <https://mongagua.sp.gov.br/prefeitura/diretorias-municipais>

Peruíbe

Inclusão, cidadania, diversidade

Cons. Mun. - Comunidade Negra

Responsável: David Veronezi

Website: <http://www.peruibe.sp.gov.br/conselhos-municipais/>

Cons. Mun. - Mulher - ComMulher CMAS

Responsável: Marcia Marcondes Sodré

Website: www.peruibe.sp.gov.br/conselhos-municipais/

Juventude, Criança e Adolescente

Cons. Mun. dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA

Website: <http://www.peruibe.sp.gov.br/conselhos-municipais/>

Trabalho, emprego, desenvolvimento

Secretaria de Comércio, Indústria e Emprego

Responsável: Mauro Paulo Machado

Telefone: 13 3453 4555

E-mail: patperuibe@sde.sp.gov.br

Website: <http://www.peruibe.sp.gov.br/secretarias-e-orgaos-2/>

Praia grande

Inclusão, cidadania, diversidade

Cons. Mun. dos Direitos da Mulher - Comdim

Responsável: Vania Gimenez

Telefone: 13 3496 5376

E-mail: casadoconselho@praia grande.sp.gov.br

Website: www.praia grande.sp.gov.br/PraiaGrande/orgao_conselho.asp?cd_pagina=305&cdConselho=25

Cons. Mun. de Defesa dos Direitos do Negro e Promoção da Igualdade Racial - CMDN

Telefone: 13 3496 5376

E-mail: casadoconselho@praia grande.sp.gov.br

Website: www.praia grande.sp.gov.br/PraiaGrande/orgao_conselho.asp?cd_pagina=305&cdConselho=28

Juventude, Criança e Adolescente

CMJ - Cons. Mun. de Juventude

Telefone: 13 3496-5376

E-mail: casadosconselhos@praia grande.sp.gov.br

Website: www.praia grande.sp.gov.br/PraiaGrande/orgao_conselho.asp?cd_pagina=305&cdConselho=15

Subsecretaria Mun. de Juventude

Responsável: Augusto Schell

Telefone: 13 3496 5376

Website: https://www.praia grande.sp.gov.br/pgnoticias/noticias/assunto_noticia.asp?idAssunto=53

Cons. Mun. dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA

Responsável: Maria da Gloria Dias

Telefone: 13 3496 5376

E-mail: casadosconselhos@praia grande.sp.gov.br

Website: www.praia grande.sp.gov.br/PraiaGrande/orgao_conselho.asp?cd_pagina=305&cdConselho=6

Trabalho, emprego, desenvolvimento

Secretaria de Administração

Responsável: Rosely Tamasiro

Telefone: 13 3496 2000

E-mail: sead713a@praiagrande.sp.gov.br

Website: https://www.praiagrande.sp.gov.br/Administracao/sec_sead.asp?cd_pagina=366&cdSecretaria=56

São Vicente

Inclusão, diversidade, cidadania

Assessoria Especial de Políticas Públicas da Mulher

Responsável: Hanna Pereira

Telefone: 13 3569 2318 / 2200

E-mail: assessoriamulher.sv@gmail.com

Website: <https://www.saovicente.sp.gov.br/publico/noticia.php?codigo=9469>

Juventude, Criança e Adolescente

Coordenadoria da Juventude

Responsável: Geovana Albuquerque

Telefone: 13 3569 2318 / 2200

E-mail: coordenadoria.juventude@saovicente.sp.gov.br

Website: <https://www.saovicente.sp.gov.br/publico/noticia.php?codigo=9470>

Cons. Mun. dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA

Responsável: Carolina Fernandes Andrade Silva

Telefone: 13 3569-2200 R. 2339

E-mail: svcmdca@gmail.com

Website: https://www.saovicente.sp.gov.br/publico/noticia_assunto_lista.php?cod_menu=204

Trabalho, emprego, desenvolvimento

Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Relações do Trabalho

Responsável: Marcelo Gurgel

Telefone: 13 3569 2336 / 2337

E-mail: seduct@saovicente.sp.gov.br / seductsv@gmail.com

Website: <https://www.saovicente.sp.gov.br/prefeitura-secretarias/secretaria-de-desenvolvimento-economico-ciencia-e-tecnologia>

Secretaria de Desenvolvimento do Comércio, Indústria e Negócios Portuários

Responsável: Rogério Tadachi Iha

Telefone: 13 3569 2257 / 2200

E-mail: secinp@saovicente.sp.gov.br

Website: <https://www.saovicente.sp.gov.br/publico/noticia.php?codigo=3498>





SOMANDO FORÇAS
PARA O DESENVOLVIMENTO

www.agendapublica.org.br
contato@agendapublica.org.br

Escritório em São Paulo
11 3487.2526 e 3496.0602
R. País Leme, 215, conjuntos 1501/1502,
Pinheiros, São Paulo-SP, 05424-150

