



AVALIAÇÃO DE IMPACTO DO **Mapa Social**

Borda do Campo e
Roseira de São Sebastião

SÃO JOSÉ DOS PINHAIS - PR
2023



EXPEDIENTE

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ

Reitor

Ir. Rogério Renato Mateucci

Pró-reitora de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação

Profa. Dra. Paula Cristina Trevilatto

Pró-reitor de Missão, Identidade e Extensão

Prof. Dr. Fabiano Incerti

Decano da Escola de Educação e Humanidades

Prof. Dr. Cesar Candiotto

Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Políticas Públicas (PPGDH)

Profa. Dra. Maria Cecilia Barreto Amorim Pilla

Coordenadora do Curso de Serviço Social

Profa. Dra. Maria Izabel Scheidt Pires

Coordenadora do Núcleo de Direitos Humanos

Profa. Dra. Jucimeri Isolda Silveira

INSTITUTO RENAULT

Presidente

Ricardo Gondo

Vice-Presidente

Caique Ferreira

Coordenadora de Responsabilidade Social

Graziela Pontes

Responsável de Projetos Sociais

Marcela Vierkorn

Consultora de Projetos Sociais

Cristina Gonçalves

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(BENITEZ Catalogação Ass. Editorial, MS, Brasil)

Mapa social : avaliação de impacto nos territórios Borda do Campo e da Roseira de São Sebastião em São José dos Pinhais [livro eletrônico] / coordenadora Jucimeri Isolda Silveira ; organizadores Jucimeri Isolda Silveira, Tiago Cláudio Barbosa. - 1.ed. - Curitiba, PR : Núcleo de Direitos Humanos da PUCPR, 2023.
PDF

Vários autores.
ISBN 978-65-994665-3-3

1. Diagnóstico socioterritorial. 2. Impacto social. 3. Inovação social.
4. Mapas sociais 5. Objetivos Desenvolvimento Sustentável (ODS).
6. Políticas públicas sociais. 7. Projetos sociais.

08-2023/16

CDD 300

Índice para catálogo sistemático:

1. Mapa social : Diagnóstico socioterritorial:
Ciências sociais 300

Aline Grazielle Benitez – Bibliotecária - CRB-1/3129

NÚCLEO DE DIREITOS HUMANOS DA PUCPR

COORDENAÇÃO DA PESQUISA MAPA SOCIAL

Profa. Dra. Jucimeri Isolda Silveira

PESQUISADORES

Profa. Dra. Andrea Luiza Curralinho Braga: Curso de Serviço Social
Profa. Dra. Deborah Ribeiro Carvalho: PPGTS - Tecnologia em Saúde
Profa. Ms. Marcia Terezinha de Oliveira: Curso de Serviço Social
Profa. Dra. Maria Cecilia Barreto Amorim Pilla: PPDG - Direitos Humanos e Políticas Públicas
Prof. Dr. Marcos José Zablonsky: Curso de Relações Públicas
Prof. Dr. Rafael Carmona: Curso de Serviço Social
Profa. Dra. Valquiria Elita Renk: PPDH – Direitos Humanos e Políticas Públicas e Bioética

PESQUISADORES COLABORADORES

Dr. Tiago Cláudio Barbosa, Fernanda Rosa Silveira; Laísa Silveira Martins de Oliveira;
Thaíse Silveira Martins de Oliveira e Letícia Martinatto

ESTUDANTES

PPDH - Direitos Humanos e Políticas Públicas: Leverci Silveira Filho
Curso de Serviço Social: Alessandro Fernandes Gonçalves; Fernanda Frensch Bayer; Maria Eduarda Lopes Bueno e Rúbia Maria Sousa dos Santos Ramos
Curso de Relações Públicas: Ana Beatriz Pereira Dantas dos Santos; Renata Cristine de Andrade Silva; e Maria Luísa Pereira
Curso de Teologia: Maria Saléte Zanchet
PIB/C-Jr: Rebeca Iolly Gomes

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Ângela Mayume Oyafuso e Raquel Sales

REALIZAÇÃO



Curso de
SERVIÇO SOCIAL



APOIO

Pró-Reitoria de
**MISSÃO, IDENTIDADE
E EXTENSÃO DA PUC**



LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1	Dimensões do Mapa Social e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	12
FIGURA 2	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	105
FIGURA 3	5 Ps da Sustentabilidade	106

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Principais problemas do território identificados no Mapa Social 2018 - em % das reclamações	20
GRÁFICO 2	Idade dos respondentes	22
GRÁFICO 3	Gênero dos respondentes	23
GRÁFICO 4	Bairro de residência dos respondentes	23
GRÁFICO 5	Principal atividade	24
GRÁFICO 6	Pontos fortes do território	25
GRÁFICO 7	Pontos a serem melhorados do território	25
GRÁFICO 8	Gráfico 8 - Melhorias recentes no território	26
GRÁFICO 9	Gráfico 9 - Principais problemas do território identificados no Mapa Social - em % das reclamações de 2018 e 2023	27
GRÁFICO 10	Percentual dos inscritos que foram matriculados e que concluíram o curso por turma e total	35
GRÁFICO 11	Percentual de conclusão dos matriculados por turma e total	36
GRÁFICO 12	Taxa de formados empregados por turma e total	41
GRÁFICO 13	Idade dos respondentes	42
GRÁFICO 14	Gênero dos respondentes	43
GRÁFICO 15	Nível de ensino que estava cursando quando iniciou curso	43
GRÁFICO 16	Cor da pele autodeclarada dos respondentes	44
GRÁFICO 17	Local de residência atual	44
GRÁFICO 18	Turmas do curso que respondentes participaram	45
GRÁFICO 19	Atividade que fazia quando iniciou o curso	46
GRÁFICO 20	Está trabalhando no momento?	46
GRÁFICO 21	Vínculo empregatício dos que trabalham	47
GRÁFICO 22	Tempo que está trabalhando na empresa atual	48
GRÁFICO 23	Localização da empresa em que trabalha atualmente	49
GRÁFICO 24	Tempo que levou para começar a trabalhar após concluir o curso	50
GRÁFICO 25	Está estudando no momento ou estudou após o curso?	51
GRÁFICO 26	Nível de ensino atual ou que estudou durante/após o curso	52
GRÁFICO 27	Renda pessoal mensal antes de fazer o curso	53
GRÁFICO 28	Renda mensal pessoal atual	53
GRÁFICO 29	Percepção do quanto curso ajudou a ter renda e emprego melhores -1 pouco ou nada e 5 muito	54

GRÁFICO 30	Probabilidade de indicar curso para um amigo - 1 baixa ou nula, 5 elevada	55
GRÁFICO 31	Pontos que poderiam ser fortalecidos no curso	55
GRÁFICO 32	Percepção de barreiras no mercado de trabalho para si e/ou outros jovens do território	56
GRÁFICO 33	Barreiras para fazer outros cursos	57
GRÁFICO 34	Idade atual dos respondentes	67
GRÁFICO 35	Gênero dos respondentes	67
GRÁFICO 36	Atividade que estava realizando quando iniciou o curso	68
GRÁFICO 37	Cor da pele declarada pelos respondentes	69
GRÁFICO 38	Bairro de residência atual	69
GRÁFICO 39	Percentual que está trabalhando no momento	70
GRÁFICO 40	Vínculo empregatício dos que estão trabalhando	71
GRÁFICO 41	Tempo que está trabalhando	71
GRÁFICO 42	Localização da empresa em que trabalha atualmente	73
GRÁFICO 43	Tempo desde iniciar o curso que levou para começar a trabalhar.....	73
GRÁFICO 44	Está empreendendo?	74
GRÁFICO 45	Período de início das atividades empreendedoras	75
GRÁFICO 46	Está estudando no momento?	76
GRÁFICO 47	Barreiras que enfrentou após o curso para continuar formação	77
GRÁFICO 48	Motivos de não estar trabalhando, empreendendo ou estudando	78
GRÁFICO 49	Renda pessoal antes de fazer o curso	78
GRÁFICO 50	Renda pessoal atual após o curso	79
GRÁFICO 51	Influência do curso na melhoria do emprego e renda dos participantes (1 pouco, 5 muito)	80
GRÁFICO 52	Indicaria o curso para um amigo? (1 pouco provável, 5 muito provável)	81
GRÁFICO 53	Melhorias sugeridas para o curso pelos ex-alunos – em % dos respondentes	81
GRÁFICO 54	Barreiras enfrentadas após o curso para conseguir emprego	82
GRÁFICO 55	Refeições doadas e comercializadas por ano	88
GRÁFICO 56	Total de pessoas beneficiadas ao ano pela Associação	89
GRÁFICO 57	Empresas que contribuem com o território - em % das respostas	109
GRÁFICO 58	Empresas e pessoas envolvidas em projetos sociais na comunidade - em % das indicações	110
GRÁFICO 59	Empresas e pessoas envolvidas em projetos sociais na comunidade	111
GRÁFICO 60	Empresas que investem na formação de jovens e adultos na região	112
GRÁFICO 61	O que vem à mente quando se fala dos projetos e ações sociais na comunidade que são apoiados pela Renault	113
GRÁFICO 62	Renault como empresa envolvida em projetos sociais - % das citações	114
GRÁFICO 63	Tempo que reside no território	115
GRÁFICO 64	Renault como empresa com ações sociais no território por tempo de residência	115
GRÁFICO 65	Conhece o Geração Futuro Jovens Talentos?	116
GRÁFICO 66	Conhece o Geração Futuro Profissionalizante Mecânica Automotiva?	117
GRÁFICO 67	Grau de conhecimento da Associação Borda Viva	118
GRÁFICO 68	Conhece a AMARB?	118

GRÁFICO 69	Grau de conhecimento (conhece bem ou conhece pouco) dos projetos por bairro	119
GRÁFICO 70	Potenciais do território	126
GRÁFICO 71	Dificuldades para a população local melhorar de renda e emprego	126
GRÁFICO 72	Sugestões para melhora do emprego e da renda local	127
GRÁFICO 73	Contribuição da Renault para fomentar emprego e renda local	128
GRÁFICO 74	Grau de conhecimento do Mapa Social 2018 e seus impactos	129
GRÁFICO 75	Grau de conhecimento do Geração Futuro Jovens Talentos	129
GRÁFICO 76	Contratação de conluintes do curso	130
GRÁFICO 77	Conhece o curso Geração Futuro Profissionalizante Mecânica?	130
GRÁFICO 78	Já contratou ou entrevistou alguém que fez esse curso?	131
GRÁFICO 79	Lideranças indicadas na pesquisa aleatória na comunidade - em %	132
GRÁFICO 80	Pessoas lembradas envolvidas em projetos sociais na comunidade - em % dos respondentes	133
GRÁFICO 81	Participa de projeto social na comunidade? Qual?	133

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	Projetos sociais apoiados pelo Instituto Renault e ODSs aderentes ...	107
-----------------	---	-----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Indicadores básicos do município, território e dos bairros analisados - em 2010	11
TABELA 2	Principais indicadores da Prosperidade Social	13
TABELA 3	Principais indicadores da Cidade Humana	15
TABELA 4	Atendimentos, programas e serviços do CRAS local	16
TABELA 5	Principais indicadores da Cidade Participativa	17
TABELA 6	Principais indicadores de Bem-Estar Urbano	19
TABELA 7	Alunos matriculados por turno e turma	34
TABELA 8	Inscritos, matriculados e formados por turma	34
TABELA 9	Gênero dos participantes	36
TABELA 10	Faixa etária dos participantes	37
TABELA 11	Cor da pele dos participantes	37
TABELA 12	Nível de ensino dos participantes no ato da matrícula	38
TABELA 13	Deficiências dos participantes	38
TABELA 14	Bairro que participantes residiam no ato da matrícula	39
TABELA 15	Situação empregatícia atual dos respondentes	41
TABELA 16	Setor de atividade dos que estão trabalhando	48
TABELA 17	Setor de atividade dos empreendimentos	50
TABELA 18	Setor de ocupação dos empregados	72
TABELA 19	Área dos empreendimentos	75
TABELA 20	Nível de ensino atual dos estudantes	76

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
1 PANORAMA DOS TERRITÓRIOS IMPACTADOS PELOS PROJETOS	10
1.1 INDICADORES DEMOGRÁFICOS E SOCIAIS BÁSICOS	10
1.2 PROSPERIDADE SOCIAL	13
1.3 CIDADE HUMANA	14
1.4 CIDADE PARTICIPATIVA	17
1.5 BEM-ESTAR URBANO	19
1.6 PRINCIPAIS PROBLEMAS DO TERRITÓRIO EM 2018	20
1.7 PRINCIPAIS PROBLEMAS DO TERRITÓRIO EM 2023	21
1.8 INDICADORES MAPEADOS E ASSUMIDOS PELO INSTITUTO RENAULT	27
2 DESTAQUES DO RECONHECIMENTO DA RENAULT E SEUS PROJETOS SOCIAIS NA COMUNIDADE	30
3 AVALIAÇÃO DO PROGRAMA GERAÇÃO FUTURO – JOVENS TALENTOS	32
3.1 DESTAQUES DA AVALIAÇÃO	33
3.2 INDICADORES DE FLUXO	33
3.3 METODOLOGIA DE PESQUISA	39
3.4 AVALIAÇÃO DO PROGRAMA	40
4 AVALIAÇÃO DO PROGRAMA GERAÇÃO FUTURO – PROFISSIONALIZANTE – MECÂNICA AUTOMOTIVA	63
4.1 DESTAQUES DA AVALIAÇÃO	64
4.2 INDICADORES DE FLUXO	65
4.3 METODOLOGIA DE PESQUISA	66
4.4 AVALIAÇÃO DO PROGRAMA	66
5 AVALIAÇÃO DO PROJETO BORDA VIVA	86
5.1 DESTAQUES DA AVALIAÇÃO	87
5.2 INDICADORES DE FLUXO	87
5.3 METODOLOGIA DE PESQUISA	89
5.4 AVALIAÇÃO DAS AÇÕES	89
6 AVALIAÇÃO DO PROJETO ASSOCIAÇÃO DE MORADORES E AMIGOS DA ROSEIRA E BORDA DO CAMPO (AMARB)	94
6.1 DESTAQUES DA AVALIAÇÃO	94
6.2 INDICADORES DE FLUXO	94
6.3 METODOLOGIA	95
6.4 AVALIAÇÃO DAS AÇÕES	95
7 APOIOS AO LAR MÃE MARIA E AOS CMEIs BORDA VIVA E ÁRVORE DOS SAPATOS	99
7.1 DESTAQUES DA AVALIAÇÃO	99
7.2 APOIO AO LAR MÃE MARIA	99
7.3 APOIO AO CMEI BORDA VIVA	100
7.4 APOIO AO CMEI ÁRVORE DOS SAPATOS	102
8 LOCALIZAÇÃO E RELAÇÃO DOS PROJETOS COM OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: ANÁLISE FINAL	104
9 PERCEPÇÕES SOBRE A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO DO INSTITUTO RENAULT	109

9.1	IMAGEM DA RENAULT NO TERRITÓRIO EM 2018	109
9.2	IMAGEM DA RENAULT NO TERRITÓRIO EM 2023	110
9.3	GRAU DE CONHECIMENTO DOS PROJETOS	116
10	PERCEPÇÕES DE ATORES-CHAVE SOBRE IMPACTOS DO MAPA SOCIAL E PROETOS EM DESENVOLVIMENTO NO TERRITÓRIO	120
10.1	DESTAQUES	120
10.2	RESULTADOS DO MAPA SOCIAL E DOS PROJETOS PARA A SUBPREFEITURA	120
10.3	RESULTADOS DO MAPA SOCIAL E DOS PROJETOS PARA ATORES DO CRAS	121
10.4	RESULTADOS DO MAPA SOCIAL E DOS PROJETOS PARA ATORES DOS COLÉGIOS ESTADUAIS	123
10.5	RESULTADOS DO MAPA SOCIAL E DOS PROJETOS PARA A OS EMPRESÁRIOS	124
10.6	LIDERANÇAS DA COMUNIDADE	132
	REFERÊNCIAS	136
	APÊNDICE	137

APRESENTAÇÃO

O Mapa Social é uma ferramenta de pesquisa e inovação social que foi desenvolvida e aplicada em 2018 pelo Núcleo de Direitos Humanos da Pontifícia Universidade Católica do Paraná – NDH-PUCPR, a partir de uma demanda por prestação de serviços pelo Instituto Renault – Instituto Renault. Trata-se de um diagnóstico da situação social dos territórios ao redor da montadora Renault do Brasil, em São José dos Pinhais, que subsidiou a tomada de decisões na idealização e no desenvolvimento de projetos sociais e ações de apoio, visando a melhoria da situação socioeconômica local, a partir da definição de indicadores relacionados aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável - ODS. Ressalta-se que o Mapa Social foi produzido de modo colaborativo e possibilitou a hierarquização de prioridades, considerando os problemas de demandas identificados, recomendadas ao Instituto Renault e ao governo municipal.

A presente publicação apresenta os principais resultados do processo de avaliação dos primeiros resultados e do impacto promovido pelo Mapa Social na Borda do Campo e Roseira de São Sebastião. O que se objetiva é avaliar os benefícios comunitários obtidos a partir dos projetos em desenvolvimento; a eficácia e o impacto social do Projeto Paris; as ações de apoio à Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo – AMARB; a formação do ecossistema social a partir do fomento e atração de parcerias multissetoriais e a avaliação da aderência dos projetos aos ODS. Ao todo, mais de 400 pessoas foram ouvidas para a realização deste estudo.

Este estudo foi organizado em nove seções que permitem a compreensão e análise do panorama atual do território e dos problemas apontados no primeiro Mapa Social, publicado em 2018, e atualmente pela comunidade; das percepções de atores-chave sobre a situação atual do território; da importância do trabalho desenvolvido da Renault e o Instituto Renault na comunidade e do grau de conhecimento dos projetos sociais apoiados na comunidade; da avaliação do programa Geração Futuro Jovens Talentos e do programa Geração Futuro Profissionalizante Mecânica. São apresentados, ainda, os resultados da avaliação do projeto social Borda Viva e dos investimentos sociais promovidos na Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, no Centro Municipal de Educação Infantil (CMEI) Borda Viva e Árvore dos Sapatos, assim como o abrigo institucional Lar Mãe Maria. Por último, avalia-se a relação entre os projetos apoiados pelo Instituto Renault e os ODS.

Profa. Dra. Jucimeri Isolda Silveira
Pesquisadora e coordenadora do projeto

1. PANORAMA DOS TERRITÓRIOS IMPACTADOS PELOS PROJETOS

Para a presente avaliação, foi necessário atualizar parte dos dados sobre a situação do território, o que contribuiu para identificar algumas tendências em termos populacionais e socioeconômicos, assim como se avaliou o impacto e as percepções sobre os projetos apoiados pelo Instituto Renault através das seguintes metodologias:

- Pesquisa qualitativa com 7 grupo focais (8 a 10 pessoas em cada em média) envolvidos nos projetos da região;
- Entrevistas individuais com 10 a 15 lideranças e parceiros;
- Cerca de 170 questionários enviados para pessoas beneficiadas pelos projetos apoiados;
- 250 questionários com amostra aleatória para análise de reputação de marca no território e levantamento de problemas, mudanças e potencialidades atuais;

Ao todo, aproximadamente 400 pessoas foram ouvidas pela pesquisa.

A primeira parte da análise faz um panorama da situação socioeconômica atual do território a partir das principais conclusões do Mapa Social e de outras fontes de dados, com foco no Censo Demográfico IBGE de 2010, a fonte oficial com os dados mais recentes consolidados em nível de bairro (setor censitário).

1.1 INDICADORES DEMOGRÁFICOS E SOCIAIS BÁSICOS

Em 2010, de acordo com o IBGE, o bairro da Borda do Campo possuía 18.198 habitantes distribuídos em 5.450 domicílios, enquanto o bairro de Roseira de São Sebastião contava com 3.318 moradores e 993 domicílios (IBGE, 2010).

Juntos, eles formaram o território analisado no Mapa Social de 2018, com população estimada de 21.516 habitantes residentes em 6.443 domicílios. Apesar de não haver dados mais recentes estimando a população do território, sabe-se que acumulava 8,1% da população municipal de 264.210 habitantes em 2010 (IBGE, 2010).

Segundo estimativas baseadas no número de pessoas referenciadas nas duas Unidades Básicas de Saúde – UBS do território, a população atual em 2023 mais do que dobrou em relação à população de 2010, atingindo aproximadamente 50 mil pessoas, incluindo áreas rurais e urbanas dos respectivos bairros, o que corresponde a aproximadamente 15% dos habitantes do município de São José dos Pinhais, mostrando que a população do território cresceu de forma mais acelerada do que a da cidade como um todo desde 2010.

HISTÓRICO – DADOS DE TERRITÓRIO ANALISADOS EM 2018

A tabela 1 mostra indicadores demográficos, econômicos, sociais e de saúde básicos para o município, o território (combinando os dois bairros) e os bairros individuais.

TABELA 1 – Indicadores básicos do município, território e dos bairros analisados - em 2010

VARIÁVEL	SJP	TERRITÓRIO	BORDA DO CAMPO	ROSEIRA DE SÃO SEBASTIÃO
População	264.210	21.516	18.198	3.318
Área (em Km ²)	944,3	19	12	7
Densidade (hab./Km ²)	278	1.132	1.516	474
IDH	0,758	0,699	0,694	0,728
Renda per capita domiciliar (R\$ de 2010)	846,9	550,6	526,6	682,4
Taxa de pobreza	2,6%	5,0%	5,7%	2,1%
Taxa de pobreza extrema	0,7%	1,3%	1,5%	0,5%
Taxa de desemprego	4,5%	3,6%	3,8%	2,4%
Taxa de analfabetismo	4,3%	6,5%	6,6%	5,6%
Longevidade (em anos)	76,5	73,9	73,6	75,4
Mortalidade infantil (por mil nascidos vivos)	10,6	14,4	14,8	12,2

FONTE: IBGE (2010)

O território possui indicadores sociais (econômicos, educacionais, de saúde e vulnerabilidade social) significativamente menos favoráveis que os municipais, em especial, a renda per capita domiciliar em 2010 que foi 35% inferior à média municipal, o que contribui para que as taxas de pobreza do território fossem aproximadamente o dobro das taxas municipais, configurando assim um território vulnerável.

Porém, ao se analisar os bairros separadamente, nota-se que os indicadores sociais da Borda do Campo são menos favoráveis que os municipais, bem como do território da Roseira de São Sebastião, que possui valores próximos aos municipais.

Nesse sentido, o bairro da Borda do Campo se configura como o ponto vulnerável do território. Como ele acumula 84,6% da população da região de estudo, observa-se um grande contingente de pessoas potencialmente vulneráveis.

A vulnerabilidade social do território ensejou a elaboração de uma ampla pesquisa. O Mapa Social da Borda do Campo e Roseira de São Sebastião resultou na realização de um diagnóstico socioterritorial com base estatística, por meio da coleta de dados de domicílios e indivíduos, de modo a atualizar os dados do Censo 2010, assim como dados que não fazem parte dos Censos Demográficos do IBGE, como a percepção sobre os principais problemas do território; interesse em empreender; nome de lideranças locais de referência e de empresas que atuam no território em temáticas sociais.

A partir dos dados coletados, o Mapa Social foi dividido em quatro dimensões relacionadas aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável: Prosperidade Social; Cidade Humana;

Cidade Participativa; e Bem-Estar Urbano. Tais dimensões orientam o diagnóstico e a definição de indicadores para intervenção nos territórios.

FIGURA 1 – Dimensões do Mapa Social e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



FONTE: Mapa Social (2018).

Faz-se agora um resumo dos principais dados de cada dimensão. Um ponto importante a se notar é que nem os dados do Censo 2010, nem do Mapa Social cobrem o impacto negativo causado pela pandemia de COVID-19, que provocou uma das mais graves crises sanitárias, sociais e econômicas da história do Brasil e que ainda possui efeitos negativos em 2023 e provavelmente pelos próximos anos. O que significa afirmar que as demandas sociais foram agravadas diante da situação de choque.

1.2 PROSPERIDADE SOCIAL

Emprego, renda, empreendedorismo e qualidade na educação



A dimensão Prosperidade Social analisa indicadores de renda, emprego, empreendedorismo e qualidade da educação no território. A tabela 2 resume alguns dos principais dados dessa dimensão.



TABELA 2 – Principais indicadores Prosperidade Social

INDICADOR	RESULTADO
Taxa de ocupação (14 anos ou mais)	58,7%
Taxa de moradores que trabalham por conta própria (14 anos ou mais)	20,4%
Taxa de ocupados que trabalham com carteira assinada (14 anos ou mais)	50,7%
Taxa de interesse em empreender (14 anos ou mais)	32,9%
Pessoas que não trabalham, estudam ou recebem aposentadoria (entre 18 e 64 anos)	20%
Renda domiciliar média declarada (R\$ de 2018)	2.223
Renda domiciliar média per capita declarada (R\$ de 2018)	749
Renda domiciliar per capita mediana declarada (R\$ de 2018)	600
População em idade universitária cursando ensino superior (entre 17 e 25 anos)	13,9%
IDEB médio das escolas e colégios do território (2016)	4,5
Taxa indivíduos com 25 anos ou mais com ensino fundamental incompleto (2010)	52,7%

FONTE: Mapa Social (2018), IBGE (2010) e INEP (2016).

A taxa de ocupação das pessoas com 14 anos ou mais de 58,7% é inferior à taxa municipal em 2010 de 76,2%, mas próxima à taxa nacional. Um total de 1/5 dos moradores com 14 anos ou mais empreende, sendo uma taxa elevada. Por fim, apenas metade dos empregados tinham carteira assinada em 2018, o que significa que ao menos parte da outra metade possui um menor grau de segurança empregatícia e de renda no caso de choques adversos, a exemplo da pandemia de COVID-19. Ao mesmo tempo, 1/3 dos res-

pondentes com 14 anos ou mais declarou ter interesse em empreender, uma taxa elevada e que abre espaço para intervenções que fomentem e capacitem o empreendedorismo e sua formalização no território. Ainda, um quinto dos adultos (entre 18 e 64 anos) não trabalhava, estudava ou recebia aposentadoria em 2018. Entender os interesses desse segmento inativo pode trazer *insights* sobre barreiras e potenciais locais.

Ao se considerar a renda, nota-se que a renda per capita domiciliar saiu de R\$ 550,6 em 2010 para R\$ 749 em 2018 (coleta de dados do Mapa Social), um aumento nominal de 36%, porém, a inflação acumulada entre 2010 e 2018, segundo o IPCA foi de 54,8%, o que significa que a renda per capita domiciliar real do período era quase 20% menor em termos reais do que em 2010, ou seja, houve uma piora da situação econômica média do território, reflexo provavelmente das crises e redução do ritmo de crescimento nacional na década de 2010, em especial a partir de 2015. Ao mesmo tempo, a renda per capita nominal de 2018 do território era quase 70% inferior à renda per capita nacional. A renda per capita mediana, que reflete melhor o padrão de vida do cidadão mediano (representativo) do território, foi de apenas R\$ 600 em 2018, o que mostra o pouco dinamismo da renda local e sua piora na última década, o que tem impactos negativos não só na capacidade de consumo dos domicílios locais, mas nos demais indicadores sociais do território. A situação atual deve ser ainda mais grave já que a pandemia de COVID reduziu o emprego e a renda do trabalho em escala nacional, conforme dados indicados por Neri (2020) e Duque (2020).

Tais dados de realidade, especialmente na comparação entre os indicadores do Censo do IBGE e o contexto de realização do Mapa Social, foram decisivos para a definição de investimentos sociais por parte do Instituto Renault tendo em vista a tendência de maior concentração de vulnerabilidade social decorrente dos rendimentos decorrentes do trabalho e o consequente foco no desenvolvimento humano e na qualificação profissional.

1.3 CIDADE HUMANA

Políticas sociais, violências e vulnerabilidades



A dimensão Cidade Humana focou em indicadores de vulnerabilidade social, desigualdade, pobreza, saúde, crianças e adolescentes fora da escola, violência e violações de direitos. A tabela 3 mostra alguns dos principais indicadores da dimensão, a análise das violações de direitos e da política de assistência social aplicada no território será feita após a análise dessa tabela.



TABELA 3 – Principais indicadores da Cidade Humana

INDICADOR	RESULTADO
Taxa de pobreza (menos de meio salário mínimo per capita)	38,9%
Taxa de risco das famílias (com membros em acolhimento institucional e/ou acompanhadas no CREAS)	2,1%
Mortalidade infantil - por mil nascidos vivos (2010)	14,4
Crianças de 5 a 11 anos fora da escola	1,7%
% de indivíduos entre 18 e 20 anos com ensino médio completo (2010)	31,9%
Taxa de ocupação de mulheres (14 anos ou mais)	50,8%
Taxa de ocupação de homens (14 anos ou mais)	66,7%
Taxa de famílias que recebiam benefícios assistenciais (Bolsa Família, Renda Mensal Vitalícia, Benefício de Prestação Continuada e Benefícios Eventuais)	12,3%
Taxa de domicílios que consideraram o território bastante inseguro	24,9%

FONTE: Mapa Social (2018) e IBGE (2010).

Quase 40% da população do território em 2018 era pobre, o dobro da taxa estadual, recebendo menos de meio salário-mínimo per capita, reflexo do baixo dinamismo da renda local visto na seção anterior. 2,1% das famílias do território tinham ao menos um membro em acolhimento institucional e/ou acompanhamento pelo Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS, configurando pessoas e famílias em risco social e pessoal, como violência e trabalho infantil. O território tinha uma taxa de mortalidade em 2010 de 14,4 por mil nascidos vivos, cerca de 40% maior que a média municipal, o que pode indicar dificuldades de acesso à saúde e cuidados pré-natais no território. Por fim, 1,7% das crianças entre 5 e 11 anos de idade, faixa etária de educação obrigatória, ainda estava fora da escola, a maioria tinha menos de 7 anos, indicando uma dificuldade, ainda que moderada, no território de se incluir crianças mais jovens. Ainda considerando educação, em 2010, menos de um terço dos jovens entre 18 e 20 anos tinham concluído o ensino médio, uma taxa bastante baixa, indicando altas taxas de evasão e de reprovação, o que pode prejudicar as perspectivas de renda e emprego desses jovens adultos no futuro.

Ao se considerar a questão de gênero, metade das mulheres com 14 anos ou mais tinham alguma ocupação no território em 2018, comparado a dois terços dos homens, mostrando uma taxa de ocupação masculina significativamente maior, o que não configura necessariamente um problema. 12,3% das famílias recebiam algum benefício assistencial que, provavelmente, ajudou a reduzir situações de pobreza extrema no território, mas, como visto acima, não eliminaram situações de pobreza menos agudas que dependem mais das condições econômicas locais do que de políticas assistenciais no desenho atual das políticas públicas nacionais, focalizadas na redução da pobreza extrema. No quesito segurança, quase um quarto dos domicílios consideraram o território bastante inseguro, o que além de gerar ansiedades, reduz o uso de espaços públicos e a realização de atividades diversas fora do domicílio, o que pode impactar negativamente no grau de conexão e pertencimento que as pessoas possuem com o território e com outros moradores locais.

Analisa-se agora as violações de direitos e os atendimentos realizados pelo Centro de Referência de Assistência Social - CRAS local, o CRAS Affonso Celso de Araújo, localizado na Borda do Campo. A tabela 4 mostra a evolução recente de 2019, período anterior à pandemia, 2020 e 2021 dos atendimentos, programas e serviços realizados pelo CRAS local, capturando inclusive o efeito da pandemia e do isolamento e distanciamento social nas atividades do equipamento.

TABELA 4 – Atendimentos, programas e serviços do CRAS local

ATENDIMENTO	2019	2020	Var. 2019/20	2021	Var. 2020/21	Var. 2019/21
Número médio de famílias acompanhadas no PAIF	59	86	45,1%	86	-0,2%	44,8%
Famílias no PAIF em situação de pobreza extrema	17	11	-35,3%	5	-54,5%	-70,6%
Número de atendimentos particularizados realizados	11.071	14.401	30,1%	18.924	31,4%	70,9%
Famílias encaminhadas para inclusão no Cadastro Único	645	1.055	63,6%	802	-24,0%	24,3%
Famílias encaminhadas para o CREAS	6	12	100,0%	3	-75,0%	-50,0%
Benefícios eventuais concedidos	1.510	4.087	170,7%	3.431	-16,1%	127,2%
Atendimentos coletivos no Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV (todas as idades)	204	23	-88,7%	70	204,3%	-65,7%

FONTE: Portal Assistência Social nos Municípios, Relatório Mensal de Atendimento (RMA 2023).

Houve um aumento significativo no número de famílias inseridas no Serviço de Proteção Integral à Família - PAIF entre 2019 e 2021, o que configura uma procura por parte das famílias e uma busca ativa por parte das equipes técnicas, para acesso a serviços e benefícios. Ao mesmo tempo, houve uma forte queda no número de famílias inseridas no PAIF em situação de pobreza extrema, provavelmente reflexo do aumento no valor e na cobertura do Auxílio Emergencial e Auxílio Brasil durante a pandemia. Mesmo nesse contexto pandêmico, houve aumento no número de atendimentos particularizados, assim como, um menor número de famílias encaminhadas para inclusão no Cadastro Único e para o CREAS. A maior mudança se deu na concessão de benefícios eventuais, que mais do que dobraram em 2020, devido à pandemia e sua consequente crise social e econômica. O número desses benefícios teve redução moderada em 2021. A busca por auxílios configurados como Benefícios Eventuais caracteriza um aumento expressivo de situações de vulnerabilidade temporária demandando, especialmente, cestas de alimentos dada a situação de aumento da insegurança alimentar e da pobreza nos últimos anos. A maior queda em relação aos atendimentos, no entanto, se deu nos atendimentos coletivos executados pelo Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV em 2020, devido

a necessidade de distanciamento social. Esses valores se recuperaram parcialmente em 2021, mas ainda eram bem inferiores aos de 2019.

Os dados reforçam o aumento de demandas decorrentes de situações de pobreza e extrema pobreza. Daí a importância do investimento público em políticas sociais, para além do apoio emergencial e solidário, ainda que este tenha sido fundamental para o enfrentamento da grave crise social.

1.4 CIDADE PARTICIPATIVA

Redes locais sócio comunitárias e cidadania ativa



A dimensão Cidade Participativa analisou o grau e os tipos de participação em atividades comunitárias dos moradores, as lideranças consideradas de referência e as empresas que a população reconhece como atuantes no território na área social, assim como mapeou a rede, as organizações e as unidades públicas com atuação local. A tabela 5 mostra os principais indicadores dessa dimensão.



TABELA 5 – Principais indicadores da Cidade Participativa

INDICADOR	RESULTADO
Taxa de participação comunitária	43,7%
Da taxa de participação, % que citaram Igrejas	67,3%
Lideranças de referência na comunidade	70,7% nenhuma liderança
Empresas que colaboraram com o território	66,4% nenhuma empresa
% que citam Renault como empresa que colabora	26,6%
% que conhecem a Associação Borda Viva apoiada pela Renault	42,4%

FONTE: Mapa Social (2018).

Menos de metade (43,7%) dos domicílios participavam de alguma atividade comunitária em 2018, dos que participavam de alguma, mais de dois terços citaram a Igreja que frequentam como única atividade comunitária que participam, indicando tanto um baixo percentual de participação, como a centralidade das Igrejas como locais de vínculo, colaboração e desenvolvimento de capital social no território. O grau de reconhecimento de lideranças locais é bastante baixo, mais de 70% indicaram não conhecer nenhuma liderança que considere de referência no território. As três lideranças mais citadas foram vereadores locais. Dois terços dos moradores não recordaram o nome de nenhuma empresa que colaborava com o território, um percentual considerado elevado. Pouco mais de um quarto citou a Renault, que possui diversos programas e apoios no território, como uma empresa colaborativa, além dela, poucas empresas foram citadas e por menos de 1% dos respondentes. Por fim, 42,4% conheciam a Associação Borda Viva, um dos principais projetos apoiados pela Renault no território, um indicador intermediário. O fato de esse percentual ser maior do que os que apontaram a Renault como uma empresa que colabora com o território pode indicar que parte dos respondentes não associavam a Renault com o projeto.

Ao mesmo tempo em que o Mapa Social indicou um baixo grau de participação comunitária e de representação de lideranças, ele evidencia o desafio de potencialização e formação de novas lideranças locais. Também a potencialidade de fortalecer, ainda mais, as organizações que são reconhecidas em seu papel de gerar bem-estar e vínculos no território, ampliando o capital social do território.

Os indicativos da incidência e aproximação dos moradores do território com organizações se apresentaram na seguinte ordem: os Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIs), as Unidades Básicas de Saúde (UBSs), as instituições de acolhimento (Lar dos Idosos e Lar Mãe Maria), o CRAS, as igrejas, o comércio local, a associação de moradores, a Renault e a Pastoral da Criança como as organizações mais lembradas pelos moradores e uma menor indicação das escolas Estaduais e do Centro da Juventude.¹

O que se contatou na época era a explicitação de capitais sociais relacionados às demandas e necessidades da comunidade, daí a valoração maior para unidades públicas relacionadas com as políticas sociais locais. Entretanto, se colocada como desafio central a potencialização das unidades distantes dos interesses comunitários, com é o caso do Centro da Juventude, e a atração de novas parcerias lideradas pelo Instituto Renault, um agente de fomento do ecossistema social em formação.

¹ O apêndice 1 mostra uma lista dos equipamentos públicos e organizações atuantes no território.

1.5 BEM-ESTAR URBANO

Serviços coletivos, condições habitacionais e mobilidade urbana



A dimensão Bem-Estar Urbano engloba indicadores de habitação, urbanismo, saneamento básico e transporte público. A tabela 6 mostra alguns dos principais indicadores para o território analisados nessa dimensão.

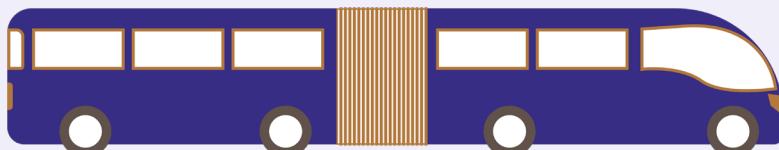


TABELA 6 – Principais indicadores de Bem-Estar Urbano

INDICADOR	RESULTADO
Déficit habitacional estimado – domicílios (2016)	753
Número de áreas de ocupação irregular (2016)	15
% domicílios sem calçamento adequado em sua frente (2010)	80%
% domicílios sem calçamento com acessibilidade à cadeirantes (2010)	89,8%
% domicílios que citaram falta de pavimentação o principal problema do território	12% (3º lugar)
% domicílios que citaram falta de transporte o principal problema do território	6,7% (4º lugar)

FONTE: Mapa Social (2018), IBGE (2010) e São José dos Pinhais (2016).

Os dados indicaram um déficit habitacional considerável no território, assim como um número elevado de áreas de ocupação irregular, algumas inclusive vulneráveis a enchentes. A situação das calçadas públicas era muito precária no contexto de elaboração do Mapa Social.

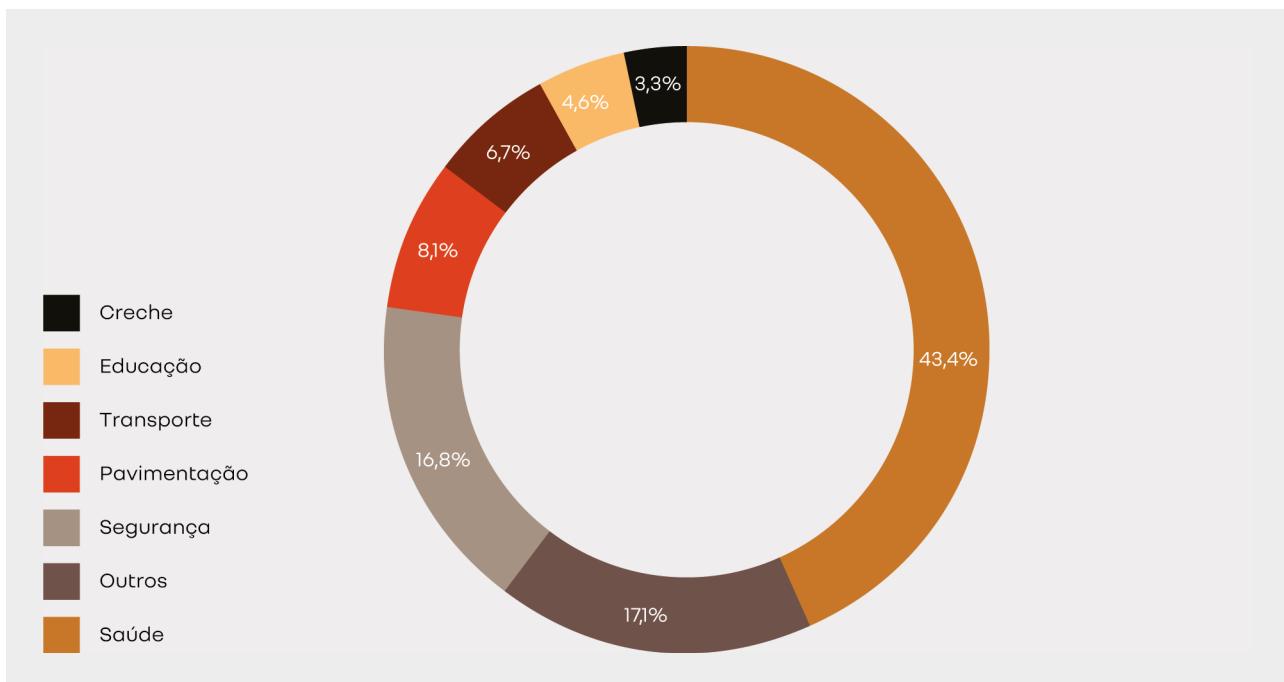
Por fim, falta de pavimentação foi o terceiro problema mais apontado no Mapa Social (12%), apesar da Saúde e Segurança e Transporte Público serem o quarto (6,7%), com território sendo marcado por poucas linhas e que passavam por trajetos pequenos no território, ao menos até 2018.

Analysadas as quatro dimensões do Mapa Social, as próximas seções apresentam os principais problemas destacados pelos moradores no território no Mapa Social de 2018, e a atualização das percepções com base na avaliação de impacto dos projetos em desenvolvimento coordenados pelo Instituto Renault após o Mapa Social de 2018.

1.6 PRINCIPAIS PROBLEMAS DO TERRITÓRIO EM 2018

O gráfico 1 mostra a distribuição percentual das reclamações dos domicílios conforme as categorias de principais problemas identificados no território em 2018.

GRÁFICO 1 – Principais problemas do território identificados no Mapa Social 2018 - em % das reclamações



FONTE: Mapa Social (2018).

82,9% das reclamações se concentraram em sete categorias – Saúde, de longe a principal reclamação de então, seguida da Segurança por um número expressivo, mas bem menor do que as reclamações sobre a Saúde, Pavimentação, Transporte Público, Educação e Acesso a Creches.

Foram levantadas informações junto à Prefeitura de ações tomadas pelo poder público desde 2018 no território e que incidiram sobre esses problemas principais destacados pelos moradores. Em 2023, será inaugurada uma nova unidade de saúde no território, o que pode contribuir na redução da sobrecarga das unidades existentes.

Destaca-se, ainda, que após o Mapa foi inaugurada a Unidade Básica de Saúde Martinópolis, o que ajudou na melhor distribuição da demanda por atendimentos. Após o Mapa, foi instalado um módulo policial no território; houve aumento nas ações de pavimentação e repavimentação; e foi criado um Ponto de Integração (PIT) que possui diversas linhas internas ao bairro com tarifa subsidiada de R\$ 0,50 e que são integradas em um ponto do território, do qual partem os ônibus para o terminal Afonso Pena e Curitiba.

O PIT melhorou a oferta interna de ônibus dentro do bairro, porém, exige baldeações, o que pode alongar algumas jornadas. Também se eliminou a linha de ônibus direta que algumas regiões do território tinham com o centro de São José dos Pinhais.

Nesse sentido, houve uma forte melhora na oferta e integração interna de transporte público, mas a realização de alguns trajetos se tornou mais lenta devido à necessidade de baldeações, elementos analisados na sequência.

No momento de disseminação dos resultados do Mapa Social em 2018, foram realizadas diversas reuniões e audiências, tanto com a prefeitura quanto com a comunidade. É possível afirmar a partir dos diversos relatos públicos e de novos diagnósticos coordenados pela prefeitura, como é o caso do Diagnóstico do Trabalho Infantil e Ações de Enfrentamento, que o Mapa Social embasou a tomada de decisão para o aprimoramento dos serviços públicas, cumprindo parte da sua finalidade.

1.7 PRINCIPAIS PROBLEMAS DO TERRITÓRIO EM 2023

Em audiência pública de levantamento de demandas realizada na região em fevereiro de 2023, os moradores apontaram os mesmos problemas identificados no Mapa Social de 2018 como os principais do bairro, inclusive com ordem similar - Saúde como o mais citado, seguido de segurança, o segundo mais citado, educação, transporte e obras com mesmo número de citações e meio ambiente com uma citação a menos.

A audiência detalhou as reclamações específicas sobre cada temática. Na área de saúde, elencaram a falta de unidades e profissionais para atender todo o território, em especial a falta de especialistas e a necessidade de se agilizar a realização de exames de saúde. Solicitaram que a unidade de saúde Martinópolis se tornasse 24 horas, fosse ampliada a UBS Borda do Campo e que o serviço de pediatria no território fosse ampliado.

Na área de segurança, reivindicaram mais policiamento ostensivo, maior integração entre a Polícia Militar e a Guarda Municipal, assim como maior atenção ao bairro de Santa Terezinha. Para a educação, desejou-se a ampliação da oferta de cursos técnicos, de educação especial e pré-escola.

Outra demanda foi pela reforma do Colégio Antônio Franco da Rocha, a ampliação de recursos e da capacitação para se atender alunos do espectro autista, além de melhorias nas estruturas das escolas e CMEIs, inclusive adequações de acessibilidade para pessoas com deficiência.

Nesse sentido, a Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, junto a empresários locais, realizaram reunião com secretaria de segurança nas dependências da associação para garantir a continuidade do módulo de segurança.

Em termos de transporte, destacam-se pedidos para mais horários de ônibus e de maior cobertura de algumas regiões como Pinheiro Seco, Libanópolis; melhoria nos banheiros e na iluminação do terminal, com a ideia de manter o PIT, mas retomar a linha Borda do Campo-Terminal Central de São José dos Pinhais, já que sua falta prejudicaria fluxo de trabalhadores e estudantes e lentificando chegada ao centro do município.

No que se refere às obras, pediu-se a ampliação da cobertura asfáltica, com destaque para a Estrada da Roseira e de canalização de água e esgoto, a melhoria na pavimentação de

algumas ruas, a construção de calçadas e a realização de obras que contenham enchentes do Rio Itaqui-Rio Pequeno.

Na política de meio ambiente, as reivindicações que se destacaram foram a limpeza do rio e o desenvolvimento do Parque Linear Nemari I e III, o aperfeiçoamento da academia e do parque infantil e da iluminação pública.

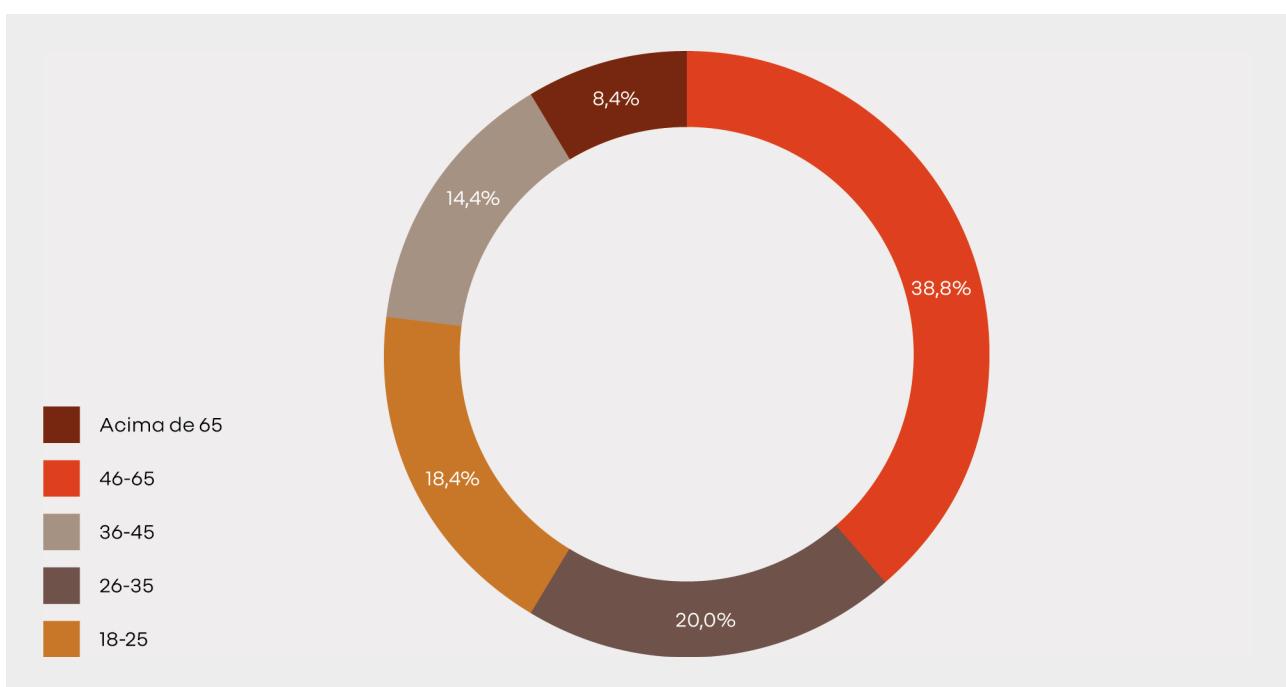
Além da consulta pública realizada pela Prefeitura, de modo a atualizar as percepções dos principais problemas do território evidenciadas no Mapa Social 2018, foi realizado uma nova pesquisa comunitária, com participação de 250 moradores selecionados aleatoriamente e que responderam a perguntas sobre os principais problemas e potencialidades do território, o que permitiu correlações entre o cenário atual e o contexto de realização do Mapa Social em 2018.

Quanto à abrangência nos microterritórios, 19,6% das respostas (49) foram do bairro Roseira de São Sebastião (regiões da Vila Nova e Santana) e 80,4% (201 respostas) da Borda do Campo (Santa Tereza e Centro da Borda do Campo/Nemari) a partir dos quatro locais de coleta – Vila Nova, Santana, Santa Tereza e Centro/Nemari, mantendo-se a proporcionalidade entre as regiões conforme indicadores demográficos.

Esse tamanho amostral gera uma margem de erro de 6% para cima e para baixo a um nível de confiança de 95%.

A análise foca no nível do território. Para algumas variáveis, é possível avaliar os resultados em termos de bairro ou de local de coleta. Antes de se mostrar os principais problemas atuais, faz-se uma descrição do perfil dos respondentes. O gráfico 2 mostra a faixa etária.

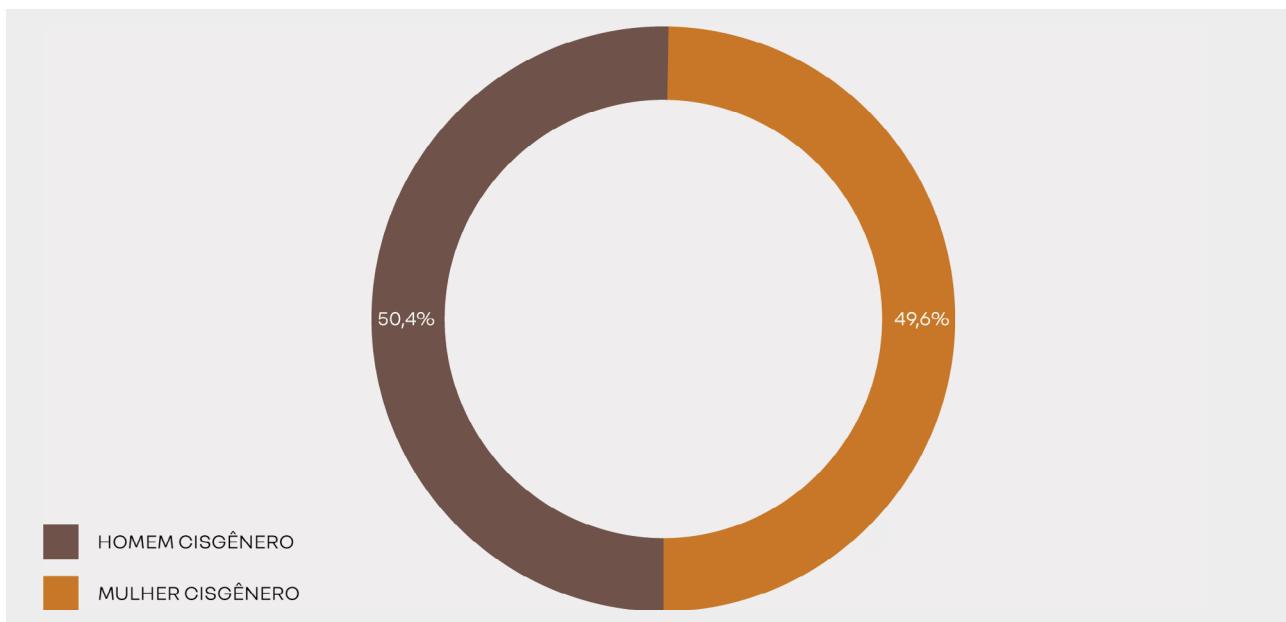
GRÁFICO 2 – Idade dos respondentes



FONTE: Pesquisa de campo na Comunidade (2023).

Somente pessoas com 18 anos ou mais foram entrevistadas. Quase 40% tinham entre 46 e 65 anos, 20% entre 26 e 35 anos e 18,4% entre 18 e 25 anos, configurando uma heterogeneidade no perfil etário dos respondentes, assim como certo um certo equilíbrio. O gráfico 3 mostra o gênero autodeclarado dessas pessoas.

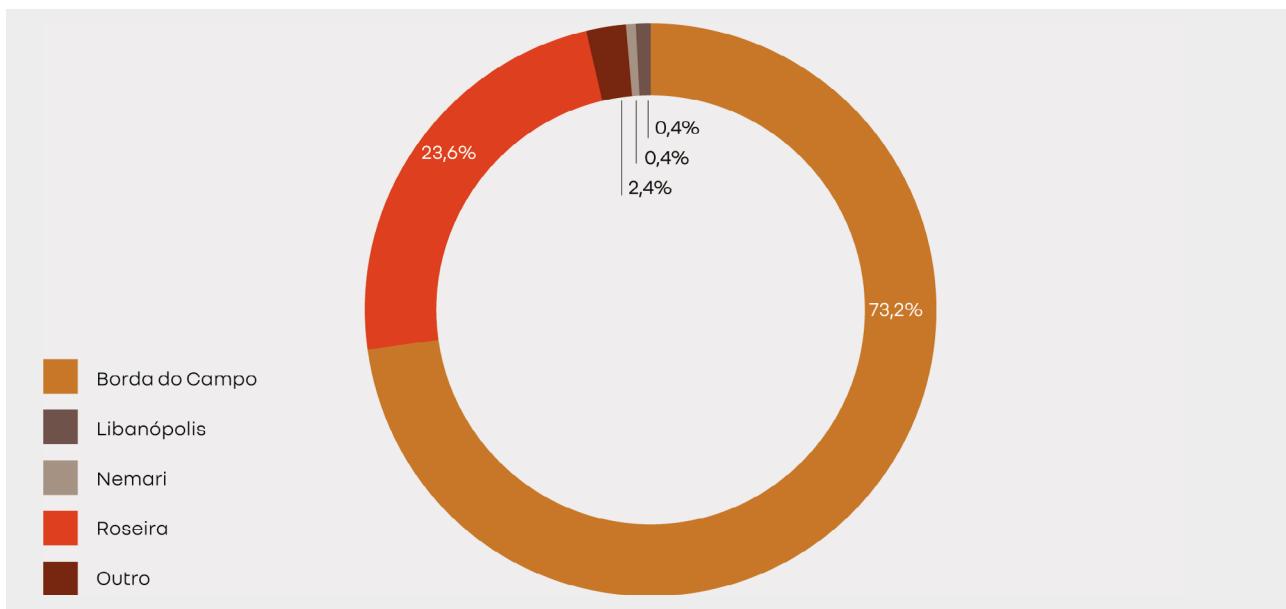
GRÁFICO 3 – Gênero dos respondentes



FONTE: Pesquisa de campo na Comunidade (2023).

Houve um forte equilíbrio entre os gêneros, algo esperado em uma amostragem aleatória. O gráfico 4 mostra o bairro de residência dos respondentes.

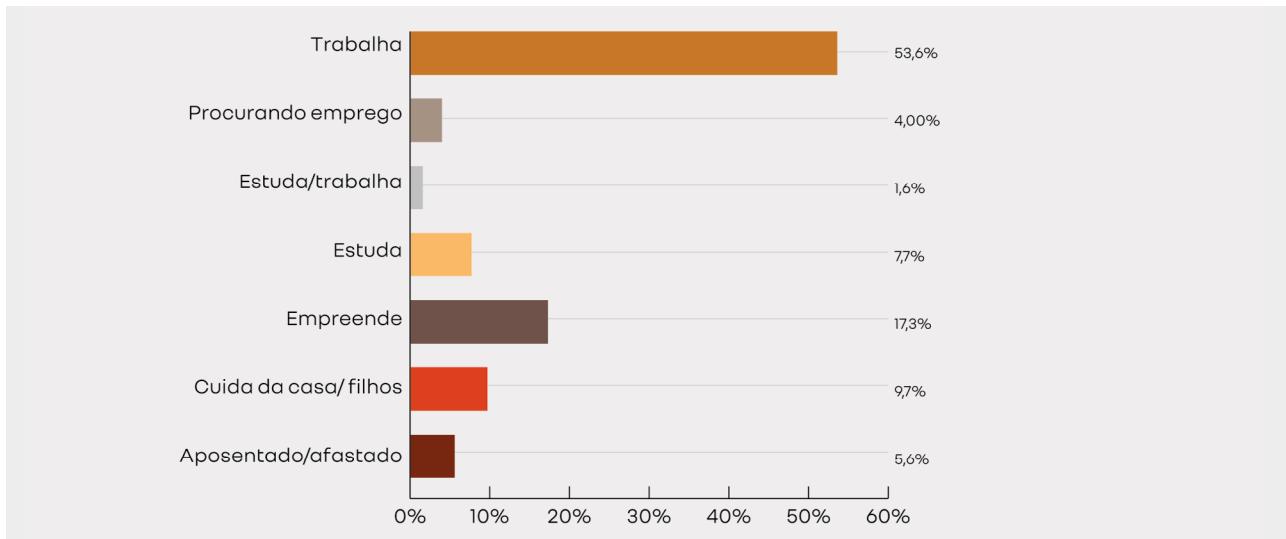
GRÁFICO 4 – Bairro de residência dos respondentes



FONTE: Pesquisa de campo na Comunidade (2023).

A amostragem foi realizada em diferentes pontos dos bairros, porém, não necessariamente o respondente era morador da região em que foi entrevistado. A grande maioria morava na região em que foi abordado, mas parte dos abordados na Borda do Campo, em especial em sua região Central, disseram ser residentes da Roseira ou de outros locais, como Vila Nova e Santana, que são regiões da Roseira, mas que muitos moradores identificam como bairros próprios. O gráfico 5 apresenta a atividade principal que os respondentes realizam atualmente.

GRÁFICO 5 – Principal atividade

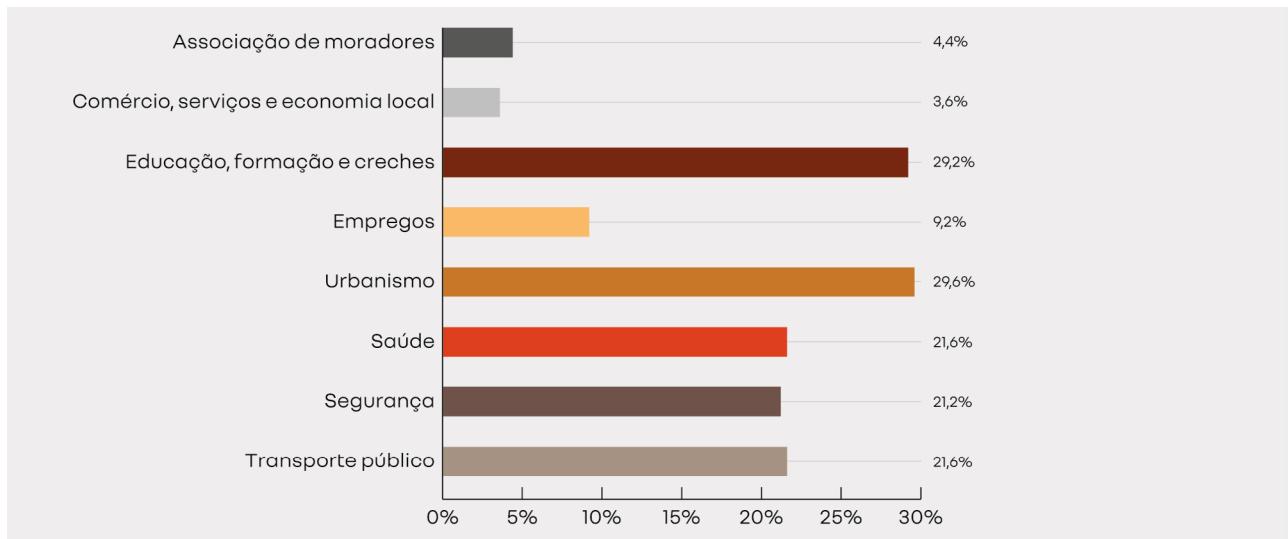


FONTE: Pesquisa de campo na Comunidade (2023).

Mais da metade dos respondentes trabalha em empresas. 72,5% dos respondentes trabalhavam, empreendiam ou trabalhavam e estudavam ao mesmo tempo, um nível elevado de atividade. 9,7% cuidavam da casa, filhos ou netos, todas mulheres. 7,7% estudavam somente, a maioria jovens entre 18 e 25 anos. 5,6% eram aposentados ou afastados do mercado de trabalho, quase todos idosos. Por fim, 4% estavam à procura de emprego.

O gráfico 6 mostra os pontos fortes do território na percepção dos respondentes. Utilizou-se categorias similares às do Mapa Social 2018. A categoria urbanismo engloba itens como pavimentação, calçadas, saneamento, iluminação pública, qualidade dos espaços de lazer e parques públicos e sistema de numeração das casas.

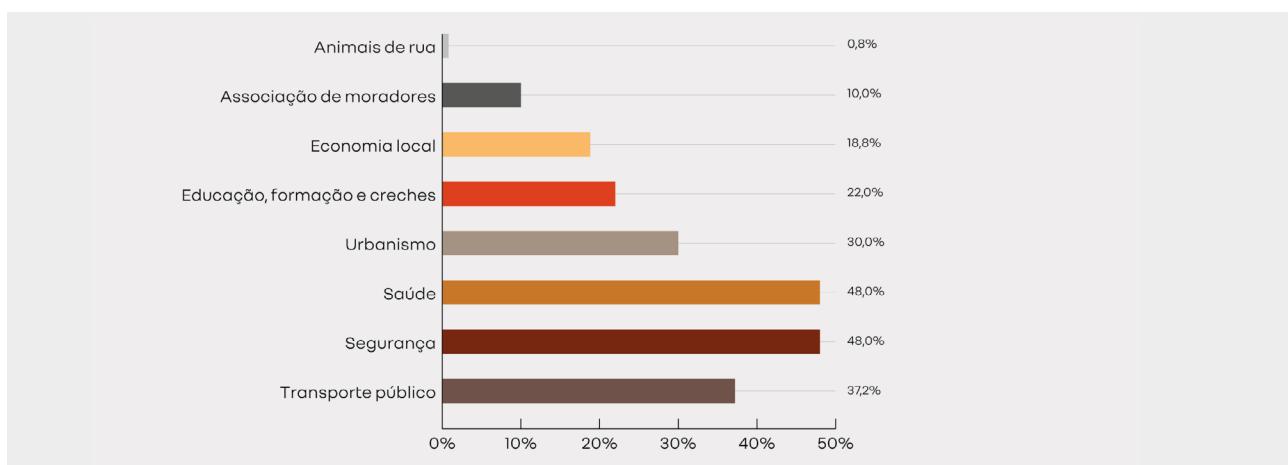
GRÁFICO 6 – Pontos fortes do território



FONTE: Pesquisa de campo na Comunidade (2023).

Observa-se que 29,2% dos respondentes apontaram educação, formação e creches como ponto forte. Foram coletadas, também, falas espontâneas de alguns entrevistados que ajudaram a evidenciar percepções sobre as categorias de análise. A maioria que comentou algo no tópico deu destaque à qualidade e melhoria das escolas e colégios estaduais do território, porém, falou que o número de vagas em creches e de formação profissional eram insuficientes. O mesmo percentual destacou o urbanismo, com ênfase na pavimentação, que teria melhorado muito em momentos recentes, porém, falaram que a situação do saneamento e água estava ruim na região do Santa Tereza. Houve, ainda, o destaque menor para saúde, segurança e transporte público, porém, nenhuma categoria foi considerada forte por mais do que 30% dos moradores. 19,2% dos respondentes assinalaram que região não teria nenhum ponto forte em sua percepção. Ainda, 4,4% se referiram a Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo como um ponto forte do bairro. O Gráfico 7 mostra os pontos que podem ser melhorados no território de acordo com os moradores.

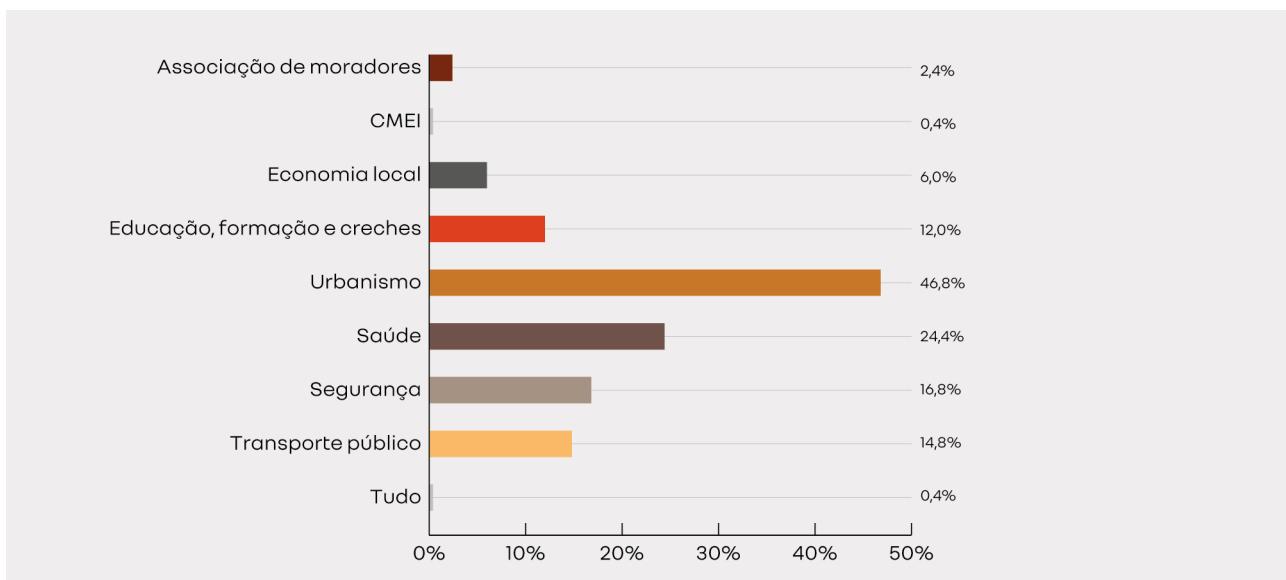
GRÁFICO 7 – Pontos a serem melhorados do território



FONTE: Pesquisa de campo na Comunidade (2023).

Quase metade dos moradores acredita que a saúde pública do território deveria melhorar, com falas espontâneas destacando a dificuldade de se fazer exames e consultar médicos especialistas pelo sistema público. Quase metade também considerou que a segurança no território deveria melhorar, em especial na região do Santa Tereza. Mais de um terço reclamou do transporte público, pelo fato do Programa de Integração do Transporte - PIT ter tornado algumas jornadas mais longas, em especial a eliminação da linha direta com o centro de São José dos Pinhais, trajeto que agora demoraria até uma hora e meia para pessoas de regiões mais afastadas do PIT, como Santa Tereza, Vila Nova, Santana e Nemari, neste último, moradores falaram que não há linhas internas que passem pelo bairro, apenas linhas pela BR-277. 30% reclamaram de urbanismo, em especial saneamento e água nas regiões de Santa Tereza e Santana. 22% da educação, formação e creches, com ênfase na falta de vagas em creches locais. 18,8% falaram da falta de dinamismo da economia local e 10% falaram da questão da associação de moradores, em especial nas regiões do Santa Tereza, Vila Nova e Santana, sendo que muitos referiram não conhecer a Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, o que mostra a importância da divulgação de informações sobre a associação nessas regiões. Ainda, 0,8% apontaram a situação dos animais de rua como um problema relevante do território. O gráfico 8 mostra os pontos que, na percepção dos respondentes, melhoraram no território desde 2018.

GRÁFICO 8 – Melhorias recentes no território

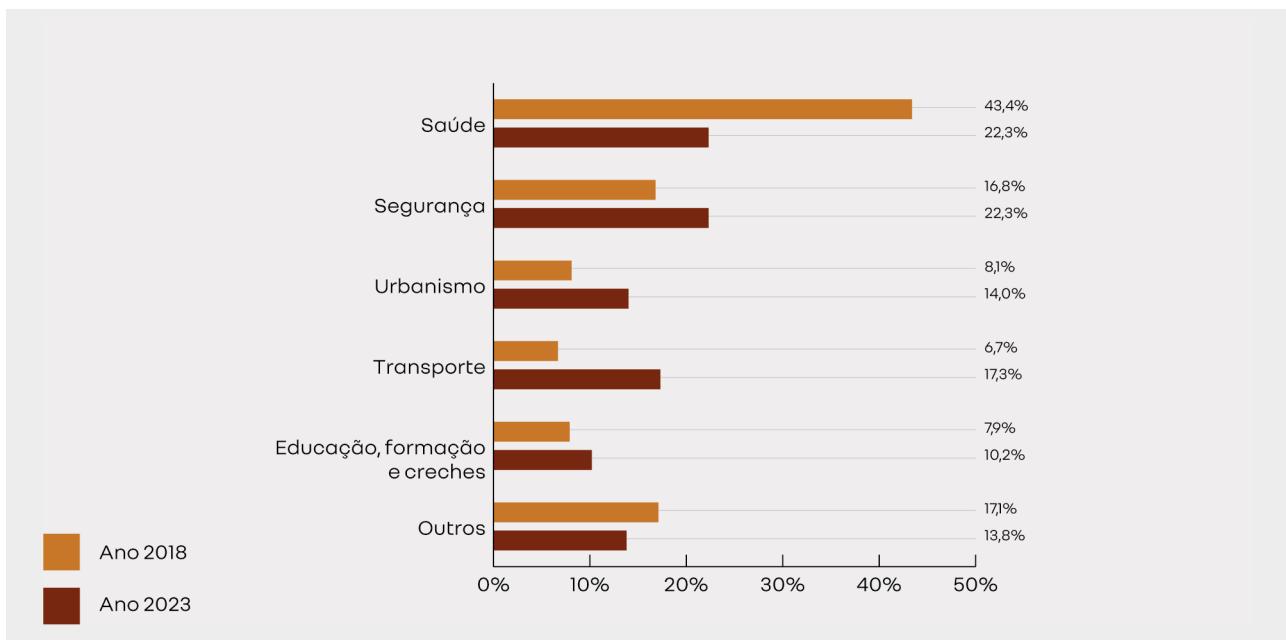


FONTE: Pesquisa de campo na Comunidade (2023).

Quase metade apontou urbanismo, em especial a melhoria da cobertura asfáltica pela região, um percentual elevado, mas não unânime, já que 30% indicam que esse ponto deveria melhorar no território, em especial a oferta de água e esgotamento sanitário na região Santa Tereza. Quase um quarto apontou melhorias no acesso à saúde, inclusive com a abertura da UBS Martinópolis; 16,8% apontaram melhora na segurança, apontando módulo policial como uma melhoria local, algo que foi estimulado pelos resultados do Mapa Social 2018, 14,8% transporte, com o aumento nas linhas de ônibus; 12% na educação, em especial devido a reformas nos colégios estaduais e aumento nas oportunidades de formação de

jovens com programas patrocinados pela Renault no território, criados a partir dos resultados do Mapa Social 2018; as demais categorias foram citadas menos frequentemente. O gráfico 9 mostra os problemas do território conforme levantamentos de 2018 e 2023, comparando as mesmas categorias.

GRÁFICO 9 – Principais problemas do território identificados no Mapa Social - em % das reclamações de 2018 e 2023



FONTE: Mapa Social (2018) e Pesquisa de campo na Comunidade (2023).

Em termos proporcionais, as reclamações sobre saúde caíram pela metade, apesar de ainda ser a categoria com mais reclamações junto a segurança. Segurança aumentou um pouco, assim como educação (principalmente educação infantil) e urbanismo (foco em saneamento e água). O maior aumento proporcional de reclamações foi com relação ao transporte público, que mais do que dobraram no período, mesmo com a melhoria da cobertura interna ao território (mais linhas e integração no PIT), reflexo do aumento no tempo de jornada para grande parte dos moradores devido ao PIB e principalmente do fim da linha direta entre o território e o centro do município. Em 2023, os problemas se tornaram mais heterogêneos, em 2018, ficou muito concentrado na saúde. Isso aponta melhorias na saúde e desafios, em especial na segurança, saneamento, água, transporte público e creches para o território.

1.8 INDICADORES MAPEADOS E ASSUMIDOS PELO INSTITUTO RENAULT

Com base no diagnóstico realizado pelo Mapa Social de 2018, o Instituto Renault se comprometeu a intervir e monitorar cinco indicadores sociais do território, listados a seguir:

1. % de desocupação no território por sexo e faixa etária

- Percentual das mulheres qualificadas pelo programa apoiado pelo Instituto Renault inseridas no mercado de trabalho ou com empreendimentos próprios

2. % de pessoas interessadas em empreender por sexo

- Formação para o empreendedorismo

3. % de desocupação do território por faixa etária

- Taxa de jovens qualificadas/os pelo programa de formação apoiado pelo Instituto Renault e PUCPR

4. % de pessoas interessadas/os em ser empreendedoras/es por faixa etária

- Curso de qualificação profissional

5. Organizações no território

- Número de novas parcerias e negócios sociais implantados
- Articulação de novas parcerias a partir de sua rede colaborativa

As ações eleitas focalizam o apoio a ações de formação profissional com as finalidades de promover a empregabilidade, a capacidade empreendedora e a renda das pessoas beneficiadas. Foi dado maior ênfase às mulheres e jovens do território e a formação de parcerias e de uma rede colaborativa articulada no território com outras organizações e iniciativas.

Após a conclusão do Mapa Social, o Instituto Renault se comprometeu em fortalecer, apoiar ou criar quatro programas focados em formação e empreendedorismo e apoiou três instituições do território, conforme descrito brevemente a seguir.

A primeira ação foi criar o programa Geração Futuro Jovens Talentos em parceria com a Universidade Livre para a Eficiência Humana (UNILEHU), que ministra cursos de gestão para jovens vulneráveis do território entre 14 e 24 anos, atendendo aos objetivos 3 e 4 propostos pelo Instituto. O curso possui a diretriz de selecionar cerca de metade dos alunos mulheres, o que ajuda a cumprir o primeiro indicador proposto pelo Instituto. Uma descrição mais aprofundada desse programa e das demais ações sociais do Instituto, assim como uma avaliação de seus resultados será feita no capítulo 3.

Outra ação assumida em 2022 foi criar o programa Geração Futuro Profissionalizante Mecânica Automotiva para que moradores vulneráveis do território maiores de idade pudessem se formar na área específica de mecânica automotiva pelo SENAI, alinhado com os objetivos 2, 3 e 4. O curso buscou incluir um balanço entre os gêneros, atendendo assim o objetivo 4 do Instituto. O capítulo 4 avalia esse programa.

O Instituto Renault continuou apoiando o projeto Borda Viva, que é um negócio social que emprega mulheres costureiras autônomas e possui uma cozinha social que além de vender refeições, as fornece gratuitamente para dezenas de crianças vulneráveis da comunidade. O Instituto Renault ainda apoiou formações dos participantes do projeto. Tais ações estão alinhadas com o objetivo 1 de fomento do emprego e empreendedorismo feminino no território, o objetivo 2 já que costureiras são autônomas e o objetivo 4. O capítulo 5 analisa os impactos do apoio nesse projeto.

Outra ação apoiada foi a reforma da sede da associação de moradores locais, a Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, que passou a contar com

salas e cozinhas para cursos diversos, desde liderança a cursos profissionais voltados a pequenos empreendimentos próprios, Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, que passou a contar com salas e cozinhas para cursos diversos, desde liderança a cursos profissionais para atender famílias e geração de renda, voltados a pequenos empreendimentos próprios, como confecção de salgados e doces, confeitaria em geral, cursos de administração, vendas e financeiro. Também importante ponto de comemorações em datas comemorativas, com apoio e doação para população carente. Essa ação se alinha com os objetivos 1, 2, 3 e 4 do Instituto. O capítulo 6 avalia os impactos do apoio do Instituto Renault nesse projeto.

O Instituto Renault ainda apoiou dois Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIs), o primeiro CMEI foi Árvore dos Sapatos com apoio financeiro por duas décadas bem como a reforma da biblioteca e ações pontuais de voluntariado. Posteriormente, o Instituto apoiou a compra do terreno e com recursos e ações pontuais para o CMEI Borda Viva. Apoiou também financeiramente e com obras. Por fim, apoiou com a concessão de uma Master Passageiros em comodato com 16 lugares em comodato para o Lar Mãe Maria, um abrigo institucional de meninas do território a partir da informação dada pelo Mapa Social de que o transporte é uma das maiores dificuldades do território segundo seus moradores. A avaliação do impacto e importância dessas ações, que são apoios, não ações mais estruturadas como as elencadas anteriormente, será realizada no capítulo 7.

Antes de se avaliar os impactos dos projetos apoiados pelo Instituto Renault após a realização do Mapa Social, na próxima seção serão analisadas as percepções de atores-chave sobre a situação atual do território, complementando a análise dos dados levantados pela pesquisa aleatória com moradores.

O Mapa Social 2018 gerou ou estimulou as seguintes ações no território:

- **Área de segurança:** instalação do Módulo Policial em 2019;
- **Urbanismo:** reforma do espaço do CRAS em 2021;
- **Identificação e criação de novas lideranças:** fortalecimento da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo e criação da associação de empresários;
- **Transporte:** instalação do Ponto de Integração (PIT) em 2021;
- Melhora no desempenho escolar e socioemocional dos jovens inseridos nos cursos Geração Futuro a partir de 2019;

2. DESTAQUES DO RECONHECIMENTO DA RENAULT E SEUS PROJETOS SOCIAIS NA COMUNIDADE

Desde o Mapa Social 2018, houve um aumento expressivo no reconhecimento da Renault como uma empresa que atua em pautas sociais. Contudo, esse reconhecimento da empresa, assim como dos projetos apoiados por ela, é heterogêneo no território. Destaca-se agora os principais achados da pesquisa atual (2023), que são desenvolvidos em detalhe nas próximas seções.

- Taxa de pessoas que indicaram a Renault como empresa atuante em projetos sociais no território chegou a 38,4% em 2023, um aumento de 46% em relação à pesquisa de 2018, que teve taxa de indicação de 26,2%;
- A indicação de projetos sociais apoiados pela Renault nessa pergunta somou 9,2%, mostrando um provável efeito indireto das ações do Instituto Renault;
- 47,6% citaram a Renault ou algum projeto apoiado por ela como empresa ou pessoa com atuação social no território, uma taxa elevada;
- Em 2023, houve menor indicação de lideranças pessoais e um maior destaque de lideranças organizacionais como atuantes em projetos sociais no território do que em 2018, mostrando um processo de profissionalização e institucionalização;
- Entre as pessoas que residem há mais de cinco anos no território, mais da metade (54%) indicou a Renault como empresa envolvida em projetos sociais, com taxas menores para populações residentes há menos tempo, como esperado;
- 35,2% citaram a Renault como uma empresa reconhecida no território por atuar na formação de jovens e adultos, a organização mais citada;
- Entre 2018 e 2023, a taxa de citação da Renault como empresa atuante em projetos sociais no território quase dobrou no bairro Borda do Campo, de 24,8% para 40,8%, provável reflexo do fato de a maior parte das ações sociais desde 2018 terem se concentrado nesse bairro. Isso é especialmente relevante porque a Borda do Campo é a região mais populosa e vulnerável do território;
- Já a taxa de citação na Roseira de São Sebastião caiu de 32,5% em 2018 para 22,4% em 2023;
- Entre os microterritórios, a taxa de citação da Renault como empresa atuante em projetos sociais no território foi de 42,9% para o Centro/Nemari, 34% para Santa Terreza, 30,8% para Vila Nova e 13% para Santana. Regiões mais próximas dos projetos apoiados tenderam a citar a empresa mais frequentemente;
- 38,6% dos entrevistados conhecem (pouco ou bem) o programa Geração Futuro Jovens Talentos;
- 36,4% dos entrevistados conhecem (pouco ou bem) o programa Geração Futuro Profissionalizante Mecânica;
- 52,4% dos entrevistados conhecem (pouco ou bem) a associação Borda Viva, o projeto apoiado pelo Instituto Renault mais reconhecido;
- 47,6% dos entrevistados conhecem (pouco ou bem) a Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, uma taxa considerável;
- Todos os projetos são mais reconhecidos no bairro Borda do Campo do que na Roseira de São Sebastião, com menor diferença para Borda Viva e maior diferença (55,7% vs 14,3%) para a Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo;

A análise pormenorizada da imagem da Renault do Brasil, do Instituto Renault e do grau de conhecimento comunitário dos projetos sociais apoiados pelo Instituto Renault é realizada no capítulo 9.

3. AVALIAÇÃO DO PROGRAMA GERAÇÃO FUTURO – JOVENS TALENTOS

O programa Geração Futuro Jovens Talentos se refere a um curso focada em gestão e ações complementares com a finalidade de capacitar e melhorar a empregabilidade e a renda de jovens do território. O curso se iniciou em 2019 a partir do diagnóstico e recomendações do Mapa Social realizado em 2018, contando até o final de 2022 com seis turmas concluídas, a maioria com aulas presenciais, mas algumas no formato à distância durante a pandemia.

O programa é desenvolvido pelo Instituto Renault e conta com a parceria da Prefeitura de São José dos Pinhais e da UNILEHU, responsável pelos professores e profissionais especializados que acompanham os alunos, como psicólogos e assistentes sociais. As aulas ocorrem de segunda a sexta no CRAS do território, espaço cedido pela prefeitura em função da parceria, com foco em jovens entre 14 e 24 anos, residentes do território e de preferência em situação de vulnerabilidade social e de escolas públicas. Eles deveriam cursar ou ter concluído o ensino médio para entrarem no curso.

O conteúdo foca em Gestão Administrativa e em Gestão Administrativa com Ênfase em Logística a partir de 2022. O curso busca tanto o desenvolvimento de habilidades emocionais e comportamentais (*soft skills*) dos jovens, quanto competências mais aplicadas, como pacote Office, noções de Gestão Empresarial, Administração e Logística, com possibilidade de emprego em diversos departamentos de empresas de qualquer setor, por se tratar de habilidades em sua maioria transversais. Ao final do curso, os jovens formam grupos e apresentam um Trabalho de Conclusão de Curso visando a criação de uma empresa fictícia, com alunos escolhendo nicho de mercado, produto, insumos e demais processos que uma empresa real usaria.

A divulgação do curso ocorre por meio da entrega de folders, colocação de cartazes na comunidade, comércio e rede pública da prefeitura, além de divulgação em escolas e através de publicações em redes sociais e sites, públicas e particulares. As inscrições são realizadas de forma online ou de forma presencial no CRAS para pessoas sem acesso à internet. Foram aplicados testes de nivelamento de português e matemática, com finalidade de nivelar, não classificar ou selecionar os alunos. Após as inscrições, os jovens dentro dos critérios foram selecionados para a próxima etapa, onde ocorreu uma nova apresentação do curso e a aplicação de uma entrevista coletiva, na qual seleciona os jovens que participarão do curso.

Além das aulas, houve ações de tutoria, apoio e acompanhamento dos alunos, um workshop que ensina a formar currículos e que testa o perfil comportamental de jovens de modo a facilitar seu processo de busca de emprego, o workshop *Making Decisions*. Há ainda a mentoria de profissionais com experiência profissional da Renault, de preferência gestores, com os jovens de forma a se realizar um aconselhamento profissional e mentoria. Por fim, ocorrem palestras e atividades extracurriculares e ações de divulgação e facilitação do encontro de vagas de emprego para jovens que participaram do curso. Isso evidencia que o programa não se resume a um curso profissionalizante, mas também envolve ações de mentoria, desenvolvimento de habilidades transversais e a facilitação de acesso a vagas de emprego.

A finalidade do programa é melhorar a situação de renda, emprego e mesmo cidadania dos seus participantes, para isso, ela emprega um curso que não se resume a conteúdos teóricos, mas envolve um acompanhamento e desenvolvimento profissional e pessoal dos alunos envolvidos. Isso os torna mais preparados para a vida adulta, mesmo que curso seja relativamente curto e inicial e seja do interesse de parte dos alunos realizar outros cursos para complementar sua formação.

3.1 DESTAQUES DA AVALIAÇÃO

Alguns dos principais destaques da avaliação do programa, elaborada em maior detalhe na próxima seção, são:

- 92,3% dos ex-alunos recomendariam o curso para um amigo, o que mostra uma visão muito positiva sobre o programa por parte dos ex-participantes;
- 83,4% dos ex-alunos acreditam que ter feito o curso impactou muito positivamente em suas perspectivas de renda e emprego, novamente assinalando uma visão positiva sobre o programa;
- 90,5% dos ex-alunos que estudaram após o curso ou estão estudando no momento consideram que fazer o curso os estimulou a buscar novas oportunidades educacionais, um dos principais impactos positivos do programa avaliados;
- A renda pessoal média dos ex-alunos aumentou 50% após o curso, de R\$ 600 para R\$ 900, um provável impacto positivo do curso somando a evolução do ciclo de vida (chegada da maioridade) dos jovens;
- Todos os jovens entrevistados e participantes do grupo focal citaram que o curso teve impacto positivo em sua vida, em especial no seu desenvolvimento profissional e pessoal (habilidades socioemocionais);

Isso evidencia os impactos positivos e múltiplos (aumento na renda e emprego, no estímulo a estudar, no desenvolvimento pessoal e profissional) do curso sobre os ex-alunos. Ao mesmo tempo, eles assinalaram demandas e oportunidades que consideram relevantes:

- 61,5% consideram que ligação com vagas após o curso deveria ser fortalecida pelo programa;
- Em termos de mercado de trabalho, eles consideram que há baixa oferta de vagas locais abertas a jovens e que grande parte dos jovens tem que se deslocar para outras regiões para trabalhar;

3.2 INDICADORES DE FLUXO

Analisa-se agora o número de alunos envolvidos e seu perfil no programa, diferenciando entre os que se inscreveram, os que foram aprovados para o curso e os que o concluíram. Desde a criação do programa foram realizadas 6 turmas do curso, uma delas em 2019 com aulas presenciais, outra em 2020 com aulas EAD devido a pandemia, duas turmas ocorreram em 2021 também à distância. Em 2022 foram realizadas outras duas turmas, cada uma em um semestre, com a volta das aulas presenciais. As turmas de 1 a 5 foram do curso de Gestão Administrativa, já para a turma 6, 69 dos 100 matriculados fizeram o curso de Gestão Administrativa, enquanto os 31 restantes fizeram o curso de logística. Ao todo, 350 alunos foram matriculados no programa no período, contudo, nem todos o concluíram, como será analisado adiante. A tabela 7 mostra as turmas e o número de alunos matriculados por turno e total.

TABELA 7 – Alunos matriculados por turno e turma

TURMA	MANHÃ	TARDE	TOTAL GERAL
Renault T1 - 2019	19	21	40
Renault T2 - 2020	20	20	40
Renault T3 - 2021	26	14	40
Renault T4 - 2021	16	24	40
Renault T5 - 2022	46	44	90
Renault T6 - 2022	17	83	100
Total Geral	144	206	350

FONTE: Instituto Renault e UNILEHU (2023).

Houve um certo balanceamento variável entre os turnos Manhã e Tarde nas cinco primeiras turmas, com a sexta turma privilegiando o turno da Tarde. As duas turmas de 2022 tiveram mais do que o dobro de matrículas do que as dos anos anteriores, na faixa dos 40 alunos. Isso ocorreu devido a uma mudança no desenho do programa para tornar ele mais amplo. Em 2023, as turmas voltaram a ter menos alunos, cerca de 40, já que Instituto Renault decidiu investir na ampliação do seu outro curso, o de Mecânica Automotiva, analisado no próximo capítulo que juntos devem ter cerca de 80 a 100 participantes por semestre (duração de cada turma).

Dos 350 matriculados, 73 (20,9%) desistiram durante o curso, não se formando e 277 (79,1%) se formaram. Nas seis turmas, houve 2.687 inscritos com interesse em participar do curso, dos quais 13% foram aprovados e matriculados no período. A tabela 8 mostra o número e percentual do total de inscritos, matriculados e formados por turma.

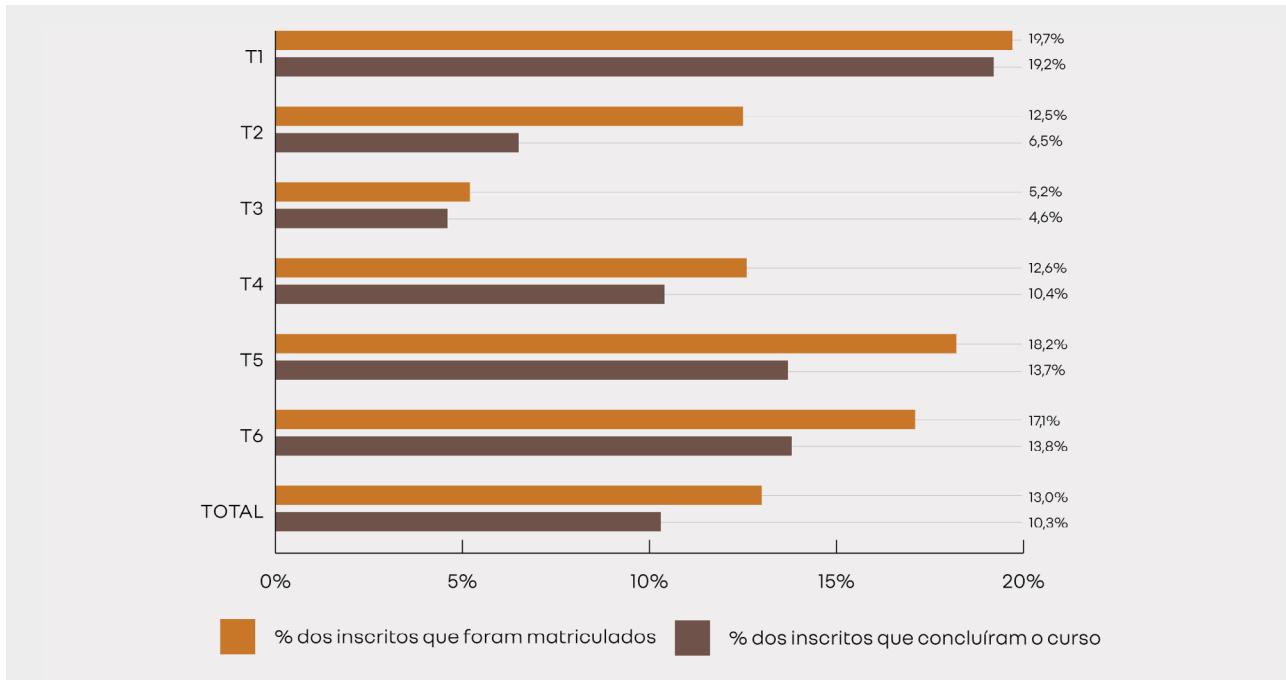
TABELA 8 – Inscritos, matriculados e formados por turma

TURMA	INSCRITOS	% INS.	MATRICULADOS	% MAT.	FORMADOS	% FOR.
T1 - 2019	203	7,6%	40	11,4%	39	14,1%
T2 - 2020	321	11,9%	40	11,4%	21	7,6%
T3 - 2021	766	28,5%	40	11,4%	35	12,6%
T4 - 2021	317	11,8%	40	11,4%	33	11,9%
T5 - 2022	495	18,4%	90	25,7%	68	24,5%
T6 - 2022	585	21,8%	100	28,6%	81	29,2%
TOTAL	2.687	100,0%	350	100,0%	277	100,0%

FONTE: Instituto Renault e UNILEHU.

Destaca-se o número de inscritos nas turmas T3 de 2021, período de início da pandemia, com mais do que o dobro da turma anterior e o número elevado nas duas turmas recentes de 2022. Isso mostra a popularização que o curso tem tido, mesmo no contexto choque provocado pela pandemia. As quatro primeiras turmas tiveram o mesmo número de matriculados, que mais do que dobrou nas duas turmas recentes de 2022. Por fim, entre os matriculados que se formaram, há números mais elevados nos anos com mais matriculados, como esperado. O gráfico 10 mostra o percentual dos inscritos que foram aprovados e matriculados e dos inscritos que concluíram o curso por turma e para o programa em geral durante o período analisado (2019 a 2022).

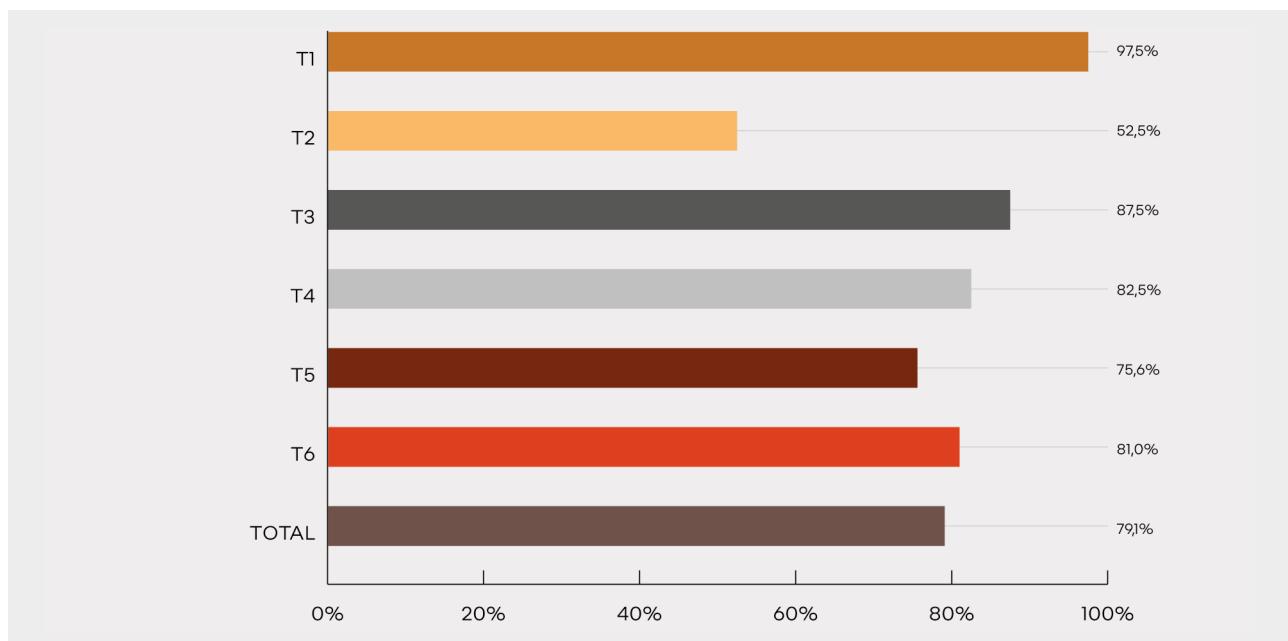
GRÁFICO 10 – Percentual dos inscritos que foram matriculados e que concluíram o curso por turma e total



FONTE: Instituto Renault e UNILEHU (2023).

O percentual de matriculados e concluintes se reduziu nas turmas T2 e T3 porque o número de inscritos se elevou, com certa estabilidade após isso. Considerando todo o período, um a cada 7,7 alunos inscritos foram aprovados e matriculados e 01 a cada 10 inscritos concluiu o curso, o que evidencia a elevada demanda pelo curso por parte da comunidade local. O gráfico 11 mostra o percentual dos matriculados por turma e para todo o período que concluíram o curso.

GRÁFICO 11 – Percentual de conclusão dos matriculados por turma e total



FONTE: Instituto Renault e UNILEHU (2023).

Em geral, houve uma baixa taxa de desistência (alta taxa de conclusão) na maioria das turmas, em especial na primeira, com maior desistência na segunda turma de 2020, reflexo provavelmente da pandemia e das necessidades de ajuste ao isolamento e distanciamento social e de reconfiguração do emprego, renda e necessidades de cuidado resultantes. Em geral, cerca de 80% dos matriculados concluíram o curso, uma taxa relativamente elevada.

Analizada as dimensões do programa em termos de números de inscritos, matriculados e concluintes, analisa-se agora o perfil desses grupos, buscando identificar padrões e tendências. A tabela 9 mostra o gênero declarado dos alunos desistentes (aprovados que não concluíram), dos formados (concluintes), dos inscritos não aprovados e dos inscritos em geral.

TABELA 9 – Gênero dos participantes

GÊNERO	DESISTENTE	FORMADO	NÃO APROVADO	INSCRITO
Homem cisgênero	19,18%	29,60%	13,74%	15,52%
Homem transgênero	0,00%	0,00%	0,34%	0,30%
Mulher transgênero	0,00%	0,00%	0,09%	0,07%
Mulher cisgênero	23,29%	40,43%	16,30%	18,98%
Não binário	0,00%	0,36%	0,51%	0,48%
Não informado	57,53%	29,60%	69,02%	64,64%

FONTE: Instituto Renault e UNILEHU (2023).

A maioria dos envolvidos optou por não informar seu gênero. Mesmo que menos de 20% dos inscritos tenham sido mulheres (cisgênero ou transgênero), mais de 40% dos formados foram mulheres, seguindo uma diretriz do Instituto Renault de o programa garantir um balanceamento de gênero, com cerca de metade dos matriculados devendo ser mulheres, dado foco das ações do Instituto Renault nas mulheres (assim como nos jovens). Entre os formados, houve mais mulheres de forma declarada do que homens, porém, quase 30% não informou seu gênero. A tabela 10 mostra a distribuição dos envolvidos por faixa etária.

TABELA 10 – Faixa etária dos participantes

FAIXA ETÁRIA	DESISTENTE	FORMADO	NÃO APROVADO	INSCRITO
14 a 17	38,36%	52,35%	29,65%	32,23%
18 a 24	35,62%	47,29%	25,03%	27,61%
Maior de 24	0,00%	0,36%	2,18%	1,94%
Menor de 14	0,00%	0,00%	0,13%	0,11%
Não informado	26,03%	0,00%	43,00%	38,11%

FONTE: Instituto Renault e UNILEHU (2023).

Mais de 1/3 dos inscritos não declararam sua idade, o maior grupo da tabela. Em seguida foram adolescentes menores de idade (14 a 17 anos), que representaram mais da metade dos formados, seguido de jovens adultos entre 18 e 24 anos, que são o público-alvo do programa. Houve a inscrição de um menor de 14 anos, que não foi aprovada por estar fora da faixa etária alvo do programa. Isso aponta para um programa dominado em suas inscrições, matrículas e formados por jovens e jovens adultos, como esperado. A tabela 11 mostra dados sobre a cor da pele dos envolvidos.

TABELA 11 – Cor da pele dos participantes

COR DA PELE	DESISTENTE	FORMADO	NÃO APROVADO	INSCRITO
Amarelo	0,00%	0,36%	0,77%	0,71%
Branco	32,88%	62,45%	27,51%	31,26%
Indígena	0,00%	0,36%	0,21%	0,22%
Pardo	28,77%	29,60%	18,61%	20,02%
Preto	2,74%	7,22%	2,78%	3,24%
Não informado	35,62%	0,00%	50,11%	44,55%

FONTE: Instituto Renault e UNILEHU.

Quase metade dos envolvidos não declararam sua cor da pele. Poucos foram de cor amarela e relativamente poucas pretas, com maior proporção de pardos (quase 30% dos formados) e domínio de pessoas brancas, com quase dois terços dos formados. É importante se atentar as taxas de formação e características de pessoas racializadas (pretas, indígenas e pardas), já que elas tendem a ter maiores taxas de pobreza e vulnerabilidade no país e muitas vezes maior dificuldade de acessar e permanecer em programas sociais e educacionais. A tabela 12 mostra o nível de ensino dos envolvidos no momento do ato da matrícula.

TABELA 12 – Nível de ensino dos participantes no ato da matrícula

NÍVEL DE ENSINO	DESISTENTE	FORMADO	NÃO APROVADO	INSCRITO
Fundamental completo/cursando	0,00%	0,72%	5,86%	5,17%
Médio completo	16,44%	12,27%	11,30%	11,54%
Médio cursando	72,60%	83,39%	74,20%	75,10%
Superior completo/cursando	4,11%	2,53%	5,86%	5,47%
Técnico completo/cursando	1,37%	0,72%	2,44%	2,24%
Não informado	5,48%	0,36%	0,34%	0,48%

FONTE: Instituto Renault e UNILEHU (2023).

Como esperado, mais de 95% dos formados estavam cursando o ensino médio ou tinham concluído esse nível de ensino e não estavam cursando outro nível superior, algo alinhado aos critérios de seleção do programa. Ele se repete entre os desistentes, não aprovados e inscritos do programa. A tabela 13 analisa os estudantes com deficiência.

TABELA 13 – Deficiências dos participantes

DEFICIÊNCIA	DESISTENTE	FORMADO	NÃO APROVADO	INSCRITO
Auditiva	0,00%	0,36%	0,43%	0,41%
Autismo	0,00%	0,72%	0,09%	0,15%
Física	0,00%	0,36%	0,39%	0,37%
Intelectual	0,00%	0,00%	0,26%	0,22%
Não especificada	0,00%	0,00%	0,21%	0,19%
Sem deficiência	100,00%	98,56%	98,03%	98,14%
Visual	0,00%	0,00%	0,60%	0,52%

FONTE: Instituto Renault e UNILEHU (2023).

Quase todos os inscritos e formados declararam não ter deficiências, uma taxa elevada. Entre as pessoas com deficiência formadas ocorreram deficiências físicas, auditivas e de pessoas do espectro autista. A tabela 14 mostra o bairro de residência dos envolvidos quando no ato da matrícula. O programa foca exclusivamente em jovens da Roseira de São Sebastião, Borda do Campo e bairros vizinhos.

TABELA 14 – Bairro que participantes residiam no ato da matrícula

BAIRRO DE RESIDÊNCIA	DESISTENTE	FORMADO	NÃO APROVADO	INSCRITO
Borda do Campo	46,58%	59,57%	26,40%	30,37%
Vila Nova	1,37%	3,97%	0,64%	1,00%
Roseira de São Sebastião	20,55%	15,88%	7,02%	8,30%
Libanópolis	4,11%	4,69%	1,07%	1,53%
Santa Tereza	0,00%	0,72%	0,60%	0,60%
Nemari	6,85%	1,08%	1,28%	1,41%
Não informado	20,55%	14,08%	62,99%	56,79%

FONTE: Instituto Renault e UNILEHU (2023).

A maioria dos inscritos e não aprovados não declararam qual bairro residiam, porém, esse percentual se reduziu para 14,1% entre os formados. A maioria dos formados e desistentes (matriculados) eram residentes da Borda do Campo, bairro mais populoso da região ou da Roseira de São Sebastião, bairro em que a fábrica da Renault se localiza. Em seguida, há os bairros de Libanópolis e Vila Nova, que fazem parte da região, com os demais em menor proporção. Muitos dos alunos podem ter mudado de bairro após o curso, seja pela busca de um emprego ou por outra razão qualquer, porém, o foco era fomentar o capital humano da juventude residente dos bairros do entorno da empresa. Analisado os indicadores do programa e o perfil dos envolvidos, a próxima seção descreve a metodologia de avaliação do programa realizada.

3.3 METODOLOGIA DE PESQUISA

As técnicas de pesquisa utilizadas para a avaliação do programa são diversas. Primeiro, foram enviados questionários online a todos os ex-alunos com o objetivo de identificar o perfil, a situação atual em termos de emprego, estudo e empreendedorismo e algumas percepções sobre o curso e o ambiente em que vivem, posto que a estruturação de um questionário [...] “consiste basicamente em traduzir os objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos” (GIL, 2010, p.103). Esses dados são fundamentais para um melhor conhecimento dos participantes e do impacto quantitativo do programa em suas finalidades de gerar emprego e renda, assim como aspectos ambientais que, na percepção dos respondentes, ajudam ou atrapalham a consecução dessas finalidades. Uma limitação dessa técnica é que a taxa de resposta relativamente baixa de questionários online, porém, a literatura científica aponta que taxas acima de 20% são consideradas boas e a taxa obtida neste estudo foi superior a esse patamar.

Foi realizado um grupo focal com ex-alunos do curso, visto que; "O trabalho com grupos focais permite compreender processos de construção da realidade por determinados grupos sociais, compreender práticas cotidianas, ações e reações a fatos e eventos" [...] (GATTI, 2005, p.11). Mas que contou com apenas dois alunos presentes, sendo complementado com entrevistas individuais online com ex-alunos, também para capturar percepções, mas de forma mais livre do que em um questionário *online*. Foi também realizado um grupo focal com a equipe pedagógica e administrativa do curso, que tiveram contato direto com os alunos, para a coleta de dados sobre percepções antes e após do curso sobre os alunos e sobre os limites e potencialidades do curso.

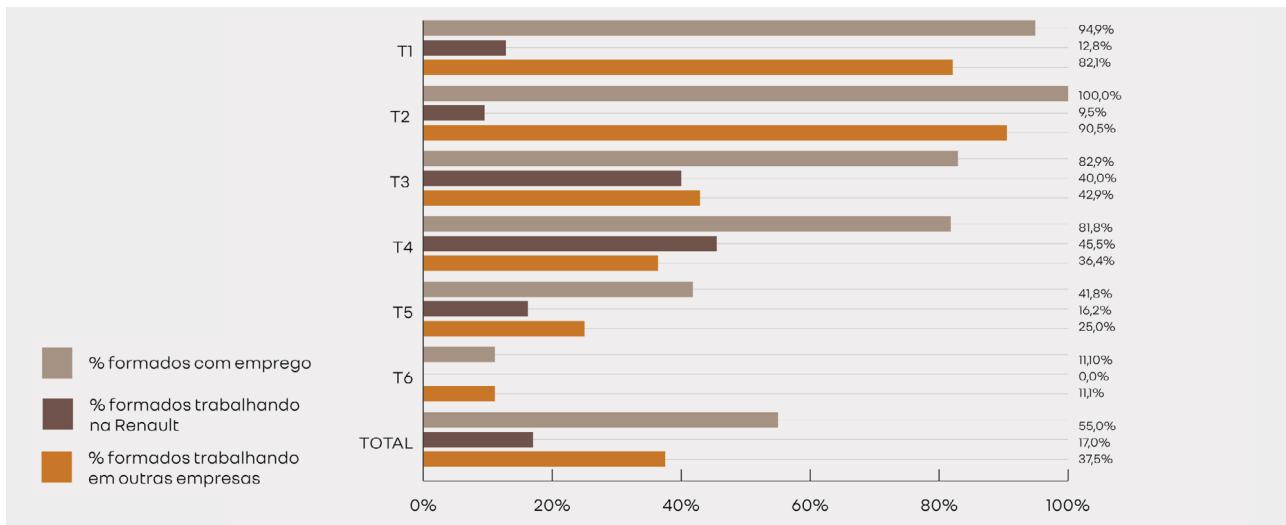
Por fim, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com responsáveis pela gestão e execução do programa, pois este modelo de entrevista, [...] "combina perguntas fechadas e abertas, em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada" (DE SOUZA MINAYO, 2010, p.64). De modo a capturar percepções e informações que não constam nos relatórios regulares, as parcerias e ações derivadas do programa, assim como percepções sobre limitações e potencialidades do programa e ações/mudanças planejadas.

3.4 AVALIAÇÃO DO PROGRAMA

Antes de realizar a avaliação atual do programa, é importante destacar que o Instituto Renault fez um monitoramento recente da situação recente dos ex-alunos do curso. As seis turmas finalizadas até o final de 2022 acumularam 277 alunos formados, dos quais 144 (52%) estavam empregados quando a pesquisa foi realizada, 124 (44,8%) estavam disponíveis para emprego e 9 (3,2%) não tinham interesse em trabalhar no momento.

Dos 144 empregados, 53 (36,8%) estavam trabalhando na Renault, 4 (2,8%) em empresas do Ecossistema Renault e 88 (61,1%) em 69 outras empresas que não são parte do Ecossistema Renault. O gráfico 12 mostra o percentual de formados empregados por turma e total e o percentual dos formados que trabalham para a Renault ou para outras empresas.

GRÁFICO 12 – Taxa de formados empregados por turma e total



FONTE: Instituto Renault e UNILEHU (2023).

As 4 turmas iniciais atingiram taxas bastante elevadas de empregabilidade de seus alunos, com foco em outras empresas nas duas primeiras turmas e equilíbrio entre Renault e outras firmas nas turmas 3 e 4. As turmas 5 e 6 tiveram menor taxa de empregabilidade porque haviam concluído o curso, quando da pesquisa, há seis meses ou menos, ou seja, não tinha transcorrido tempo suficiente para que muitos dos alunos tivessem buscado e encontrado emprego, em especial a turma 6, inquerida apenas semanas após ter concluído o curso. Isso significa que as baixas taxas de emprego recente não são necessariamente uma falha do programa, mas sim reflexo do pequeno intervalo temporal transcorrido. Ao mesmo tempo, as altas taxas de emprego nas turmas anteriores, mesmo em um cenário de pandemia e crise socioeconômica são um ponto positivo e possivelmente indicam a qualidade percebida do programa e de seus alunos pelos empregadores.

Por fim, a UNILEHU realizou em 2023 uma pesquisa de acompanhamento dos jovens que concluirão o programa desde seu início, englobando as seis turmas. Questionários foram enviados para os 227 concluintes, dos quais 196 (70,8%) responderam e declararam sua situação empregatícia atual, como pode ser visto na tabela 15. A conquista de um emprego em melhores condições empregatícias e de renda é a finalidade principal do programa, ao facilitar a melhoria da qualidade de vida e situação socioeconômica de seus participantes e suas famílias.

TABELA 15 – Situação empregatícia atual dos respondentes

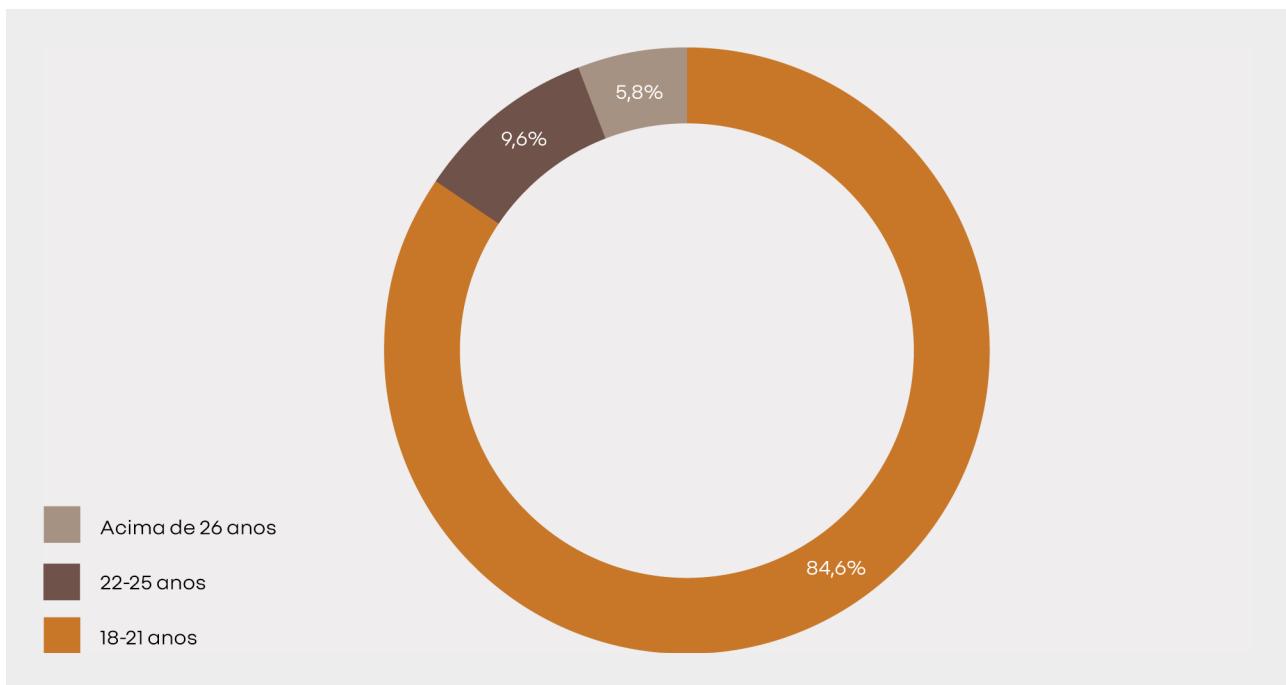
EMPREGABILIDADE	RESPONDENTES	% DOS RESPONDENTES
Trabalhando atualmente	137	69,9%
Disponível para emprego	53	27,0%
Sem interesse em colocação	6	3,1%
Total Geral	196	100,0%

FONTE: Instituto Renault e UNILEHU.

Quase 70% dos respondentes declararam trabalhar quando preencheram o questionário, uma taxa elevada de empregabilidade, porém, 27% declararam estarem disponíveis para o emprego, mas ainda sem uma vaga. Isso pode ocorrer devido a situação econômica nacional atual, piorada pela pandemia, que tem elevado o desemprego no país e a insuficiência de habilidades e conhecimentos para se conseguir uma vaga. Enquanto a conjuntura econômica é algo que programa não tem poder algum, adaptar o curso e fortalecer ações de intermediação e divulgação de vagas são medidas que podem ser tomadas pelo programa após os alunos o concluírem. Mesmo com indicadores de emprego favoráveis, sempre é possível desenvolver melhorias. Ainda, 3,1% declararam não ter disponibilidade ou interesse de trabalhar no momento.

Analisa-se os questionários online enviados pela presente pesquisa a todos os ex-alunos. Dos 277 concluintes do curso, 182 são maiores de idade hoje, podendo responder a esses questionários de acordo com as diretrizes do Comitê de Ética. Foram obtidos 61 questionários, 33,5% dos ex-alunos maiores de idade responderam, uma taxa considerável. Porém, dos 61, 9 foram de alunos menores de idade e foram interrompidos já na primeira parte em que se pergunta a idade do respondente, não tendo assim dados utilizáveis. A análise foi feita com base nos 52 questionários de ex-alunos com respostas válidas, 28,6% dos maiores de idade que poderiam responder. O gráfico 13 mostra a idade dos respondentes da pesquisa.

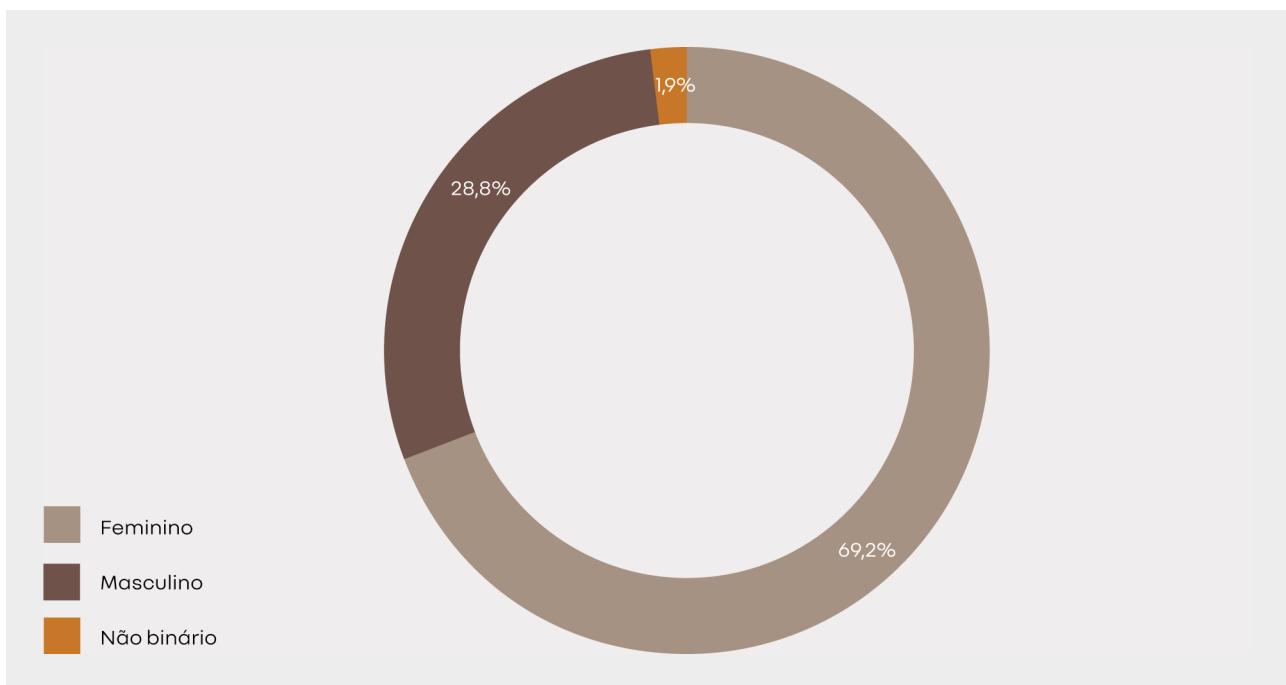
GRÁFICO 13 – Idade dos respondentes



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

84,6% dos respondentes eram alunos entre 18 e 21 anos, algo esperado dado foco do programa de jovens no ensino médio e do fato do programa ter se iniciado em 2019, ou seja, ser recente. O gráfico 14 mostra o gênero dos 52 respondentes.

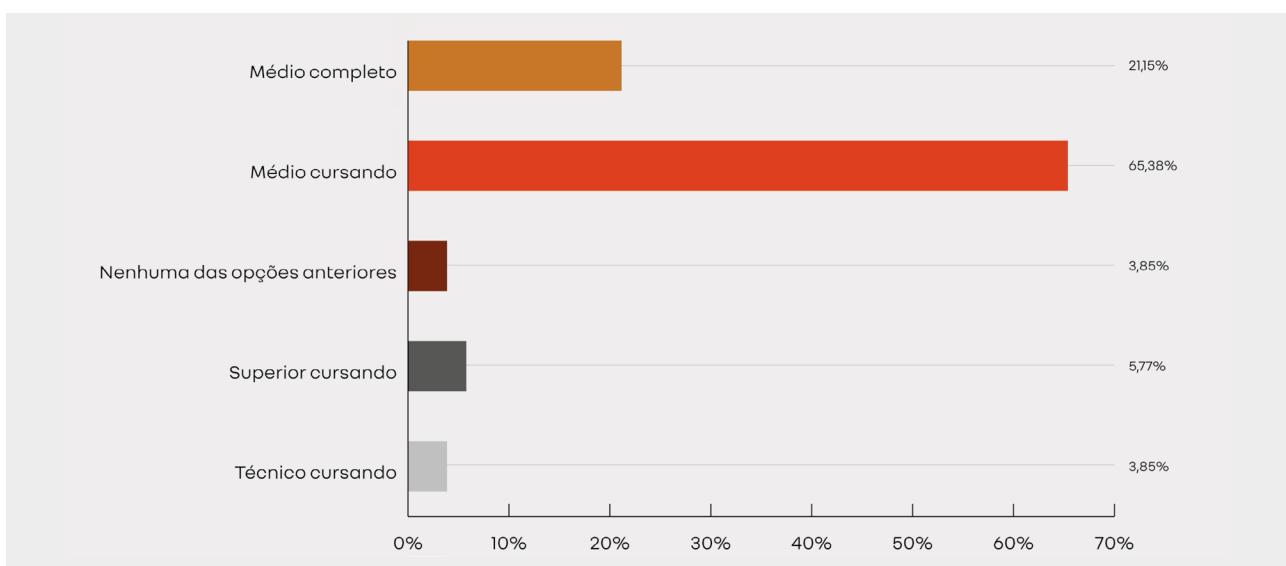
GRÁFICO 14 – Gênero dos respondentes



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Quase 70% dos respondentes foram do gênero feminino, um respondente não binário e os demais do gênero masculino. Como visto, nas turmas houve um equilíbrio entre os gêneros, uma das diretrizes do programa como forma de estimular a formação, emprego e empreendedorismo de mulheres. O maior percentual de mulheres nas respostas indica que elas tiveram uma maior propensão a responder do que os homens. Ainda, 3,9% (2 alunos) dos respondentes declararam ter alguma deficiência. O gráfico 15 mostra o nível de ensino que os respondentes estavam cursando quando iniciaram o Jovens Talentos.

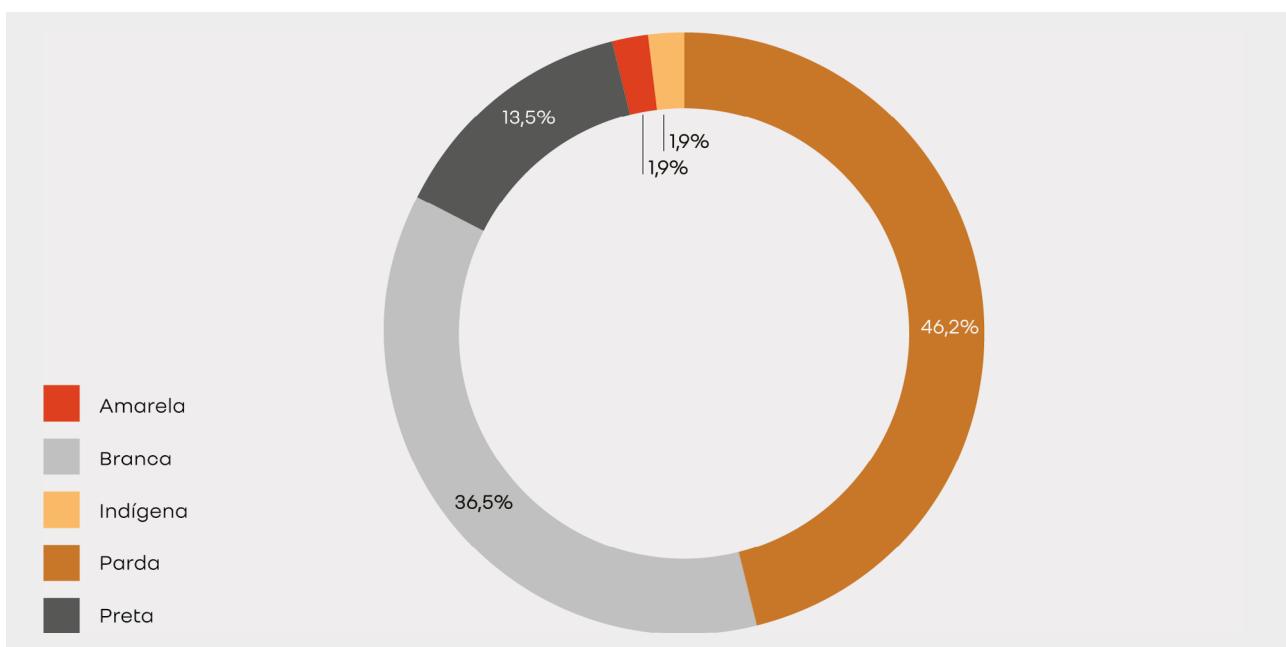
GRÁFICO 15 – Nível de ensino que estava cursando quando iniciou curso



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Destaca-se que 2/3 estavam cursando o ensino médio, algo esperado dado foco do programa em jovens nessa fase da vida. Mais de 1/5 já tinha concluído o ensino médio há pouco tempo, dois estavam fazendo curso técnico e três alunos o superior. O gráfico 16 mostra a cor da pele autodeclarada dos ex-alunos.

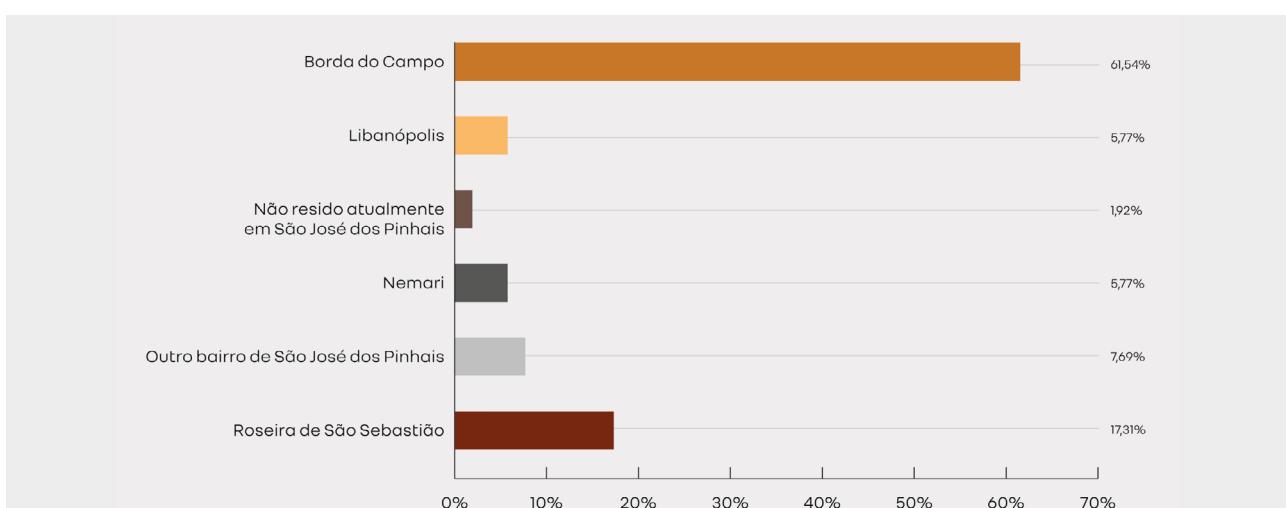
GRÁFICO 16 – Cor da pele autodeclarada dos respondentes



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Quase metade eram pardos e 13,5% pretos, indicadores importantes da inclusão racial do curso, já que alunos brancos em média possuem maior propensão e facilidade em fazer cursos. O gráfico 17 mostra o local de residência atual dos respondentes. Quando faziam o curso, seu local de residência deveria ser o território atendido pelo programa.

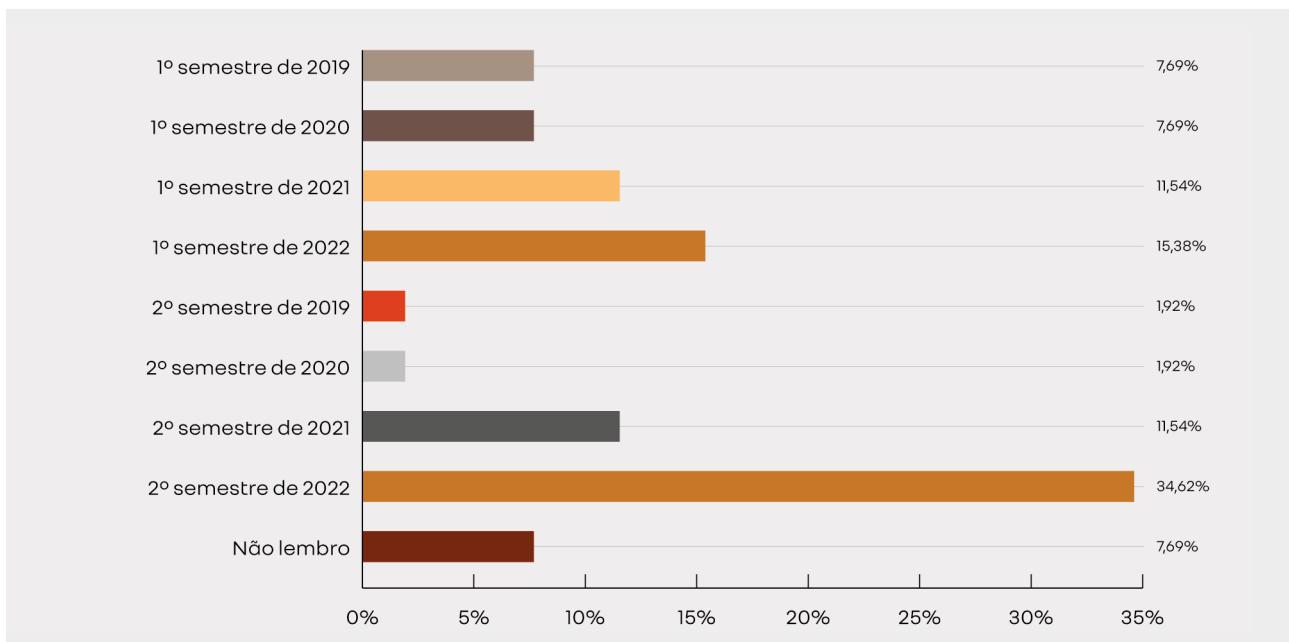
GRÁFICO 17 – Local de residência atual



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Menos de 10% dos respondentes residem hoje fora do território (outro bairro de São José dos Pinhais ou em outro município), algo provavelmente relacionado ao fato de a maioria ainda ser jovem e ter finalizado o curso há poucos anos ou mesmo meses. O gráfico 18 mostra a distribuição dos ex-alunos respondentes entre as turmas que já ocorreram do Jovens Talentos.

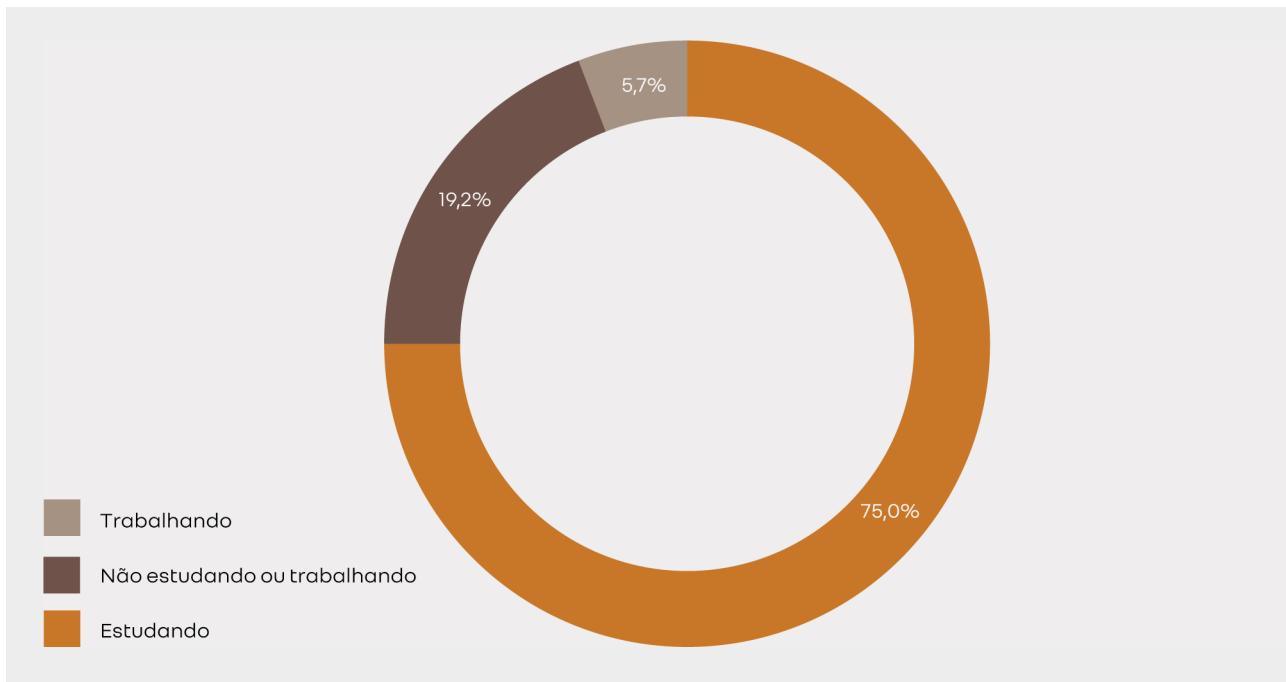
GRÁFICO 18 – Turmas do curso que respondentes participaram



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Cerca de metade dos respondentes foram de turmas de 2022, algo esperado já que estão mais próximos em termos temporais do curso e do contato com a equipe da UNILEHU, que ajudou na intermediação entre os alunos e a pesquisa. O gráfico 19 mostra que atividades o ex-aluno estava fazendo quando iniciou o curso.

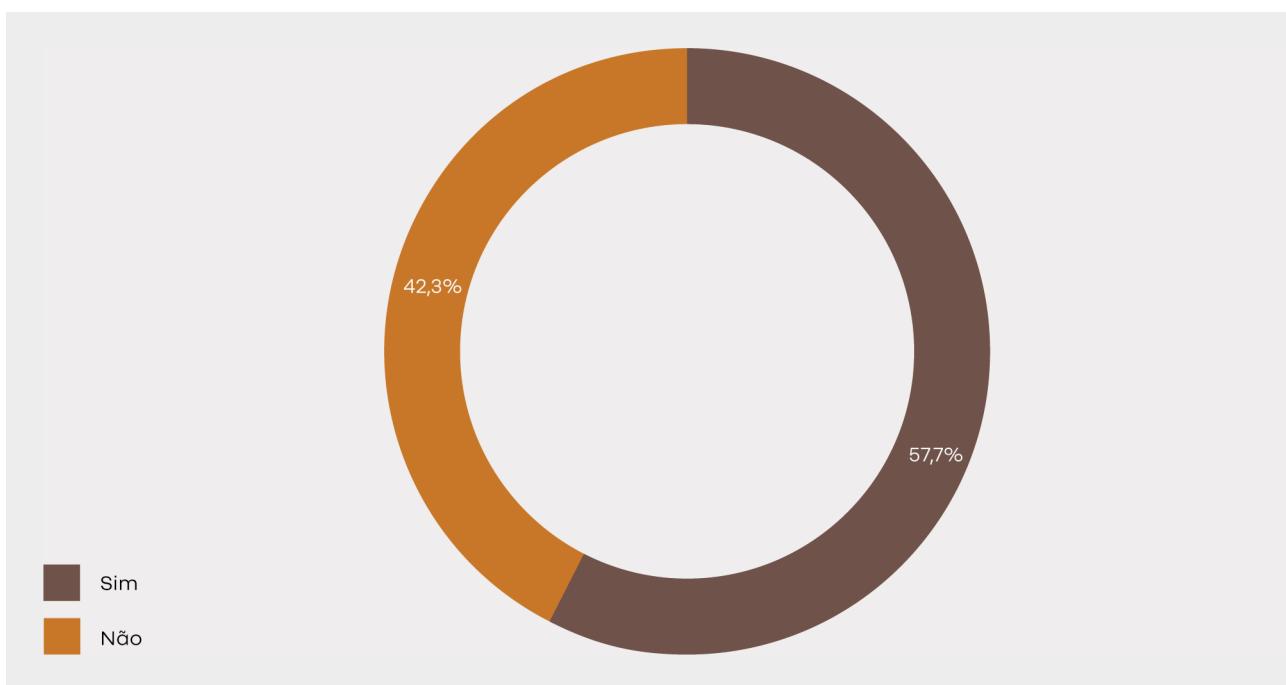
GRÁFICO 19 – Atividade que fazia quando iniciou o curso



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

3/4 declararam estudar, três alunos já estavam trabalhando e os demais (10) não estavam trabalhando ou estudando quando iniciaram o curso, maioria tinha finalizado ensino médio há pouco tempo. O gráfico 20 pergunta se ex-alunos estão trabalhando atualmente (2023) ou não.

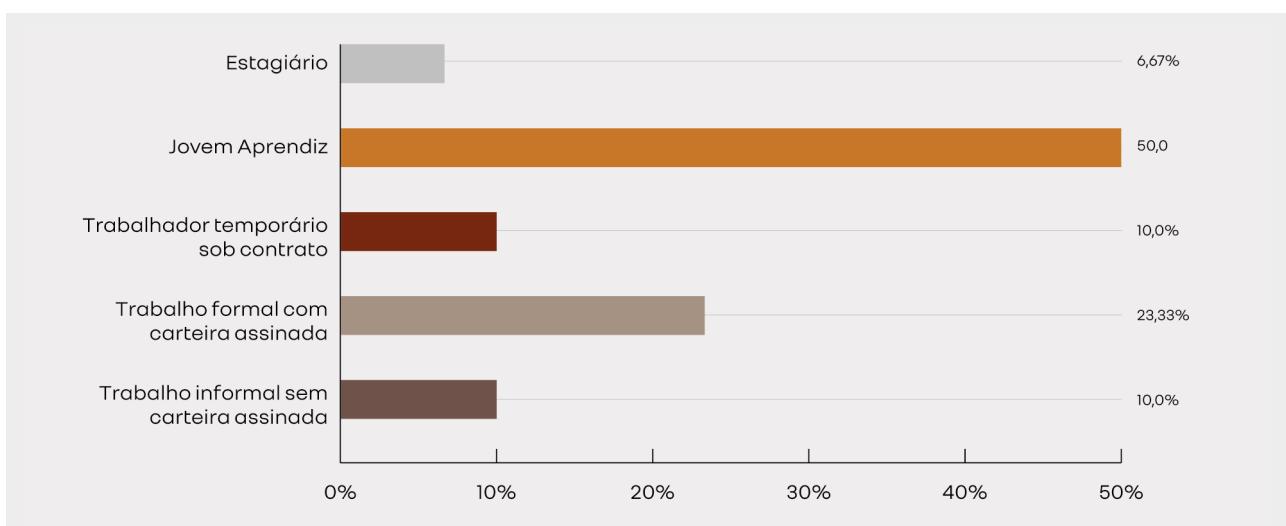
GRÁFICO 20 – Está trabalhando no momento?



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

57,7% (30) respondentes estão trabalhando no momento, uma taxa considerável, mas relativamente baixa, enquanto os 22 restantes não estão. Isso não necessariamente significa que curso não teve impacto em suas vidas. Muitos podem estar estudando, ainda procurando um emprego que se encaixe nas suas expectativas e possibilidades. Como metade dos respondentes é de 2022, isso significa que são jovens, finalizaram ano passado o ensino médio e ainda não tiveram tempo de arranjar um emprego após o curso. Uma evidência nesse sentido é que dos alunos que realizaram a turma do segundo semestre de 2022, apenas 33% estão trabalhando, enquanto para turmas mais antigas essa taxa é maior. Ainda, o mercado de trabalho atual para jovens não está muito promissor após uma pandemia e com cenário atual (2023) de política monetária restritiva que desacelera a criação de vagas de emprego. O gráfico 21 mostra o tipo de vínculo empregatício dos 30 respondentes que estão trabalhando no momento.

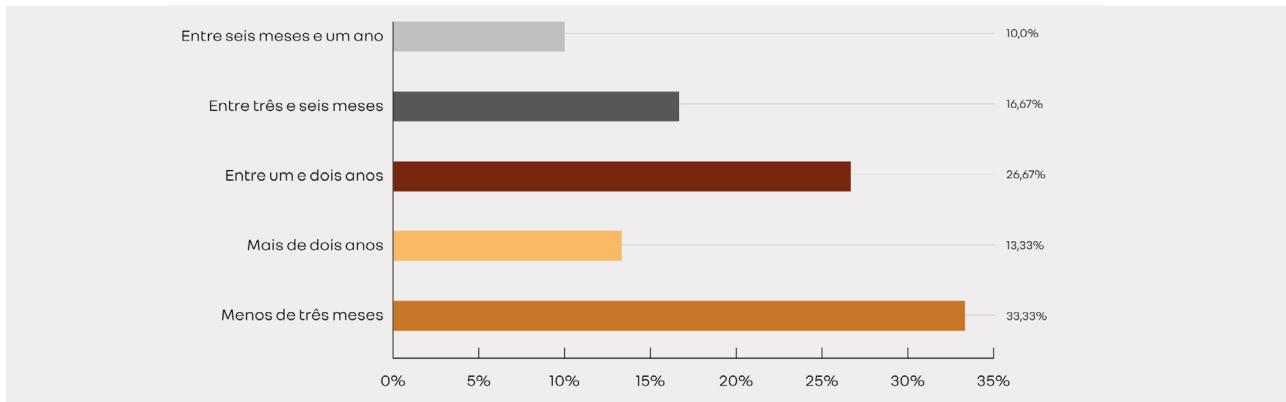
GRÁFICO 21 – Vínculo empregatício dos que trabalham



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Metade dos que trabalham estão ou estiveram sob o programa Jovem Aprendiz, cerca de um quarto sob carteira assinada, com demais sob contratos temporários, estágios ou mesmo trabalho informal, que é um tipo menos seguro de vínculo empregatício. Isso é reflexo da faixa etária jovem dos participantes. O gráfico 22 mostra há quanto tempo os trabalhadores estão na empresa atual.

GRÁFICO 22 – Tempo que está trabalhando na empresa atual



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

1/3 está a menos de três meses no emprego atual, o que faz sentido, já que a maioria dos respondentes é bastante jovem e metade se formou no curso há menos de um ano (em 2022), tendo tido um tempo curto para arranjar emprego. Em seguida está pessoas que trabalham entre um e dois anos, algo também esperado já que jovens concluíram o curso há pouco tempo. A tabela 16 mostra os ramos de atuação dos jovens com emprego.

TABELA 16 – Setor de atividade dos que estão trabalhando

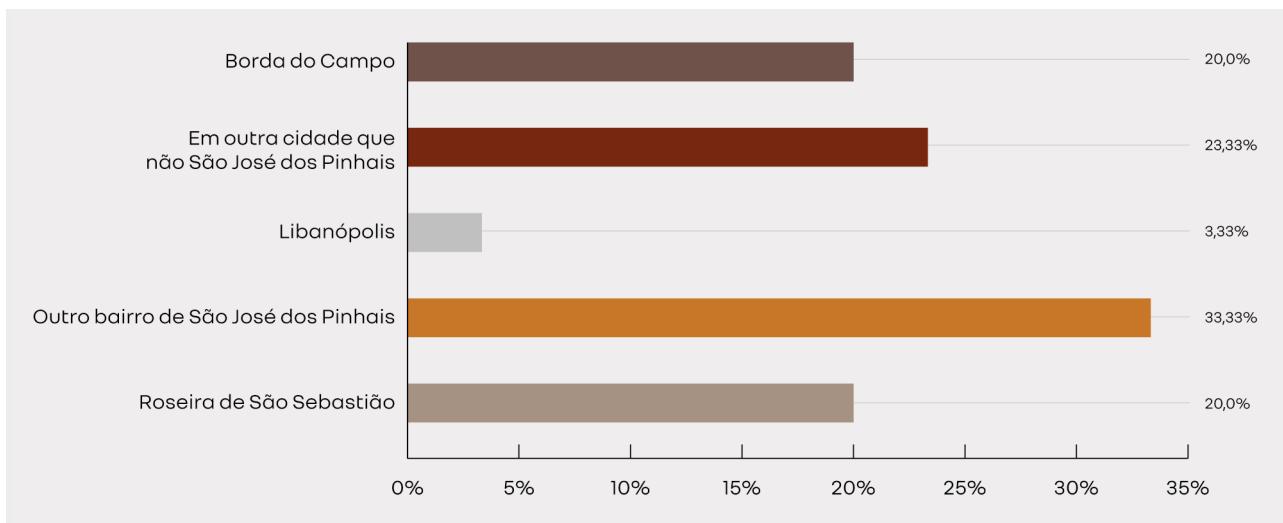
SETOR	N.	%
Administrativo	8	26,70%
Alimentação	3	10,00%
Automobilístico	5	16,70%
Educação	2	6,67%
Contabilidade e cobrança	3	10,00%
Cosméticos	1	3,33%
Financeiro	1	3,33%
Gráfica	1	3,33%
Comércio	1	3,33%
Indústria	1	3,33%
Militar	1	3,33%
Recursos Humanos	1	3,33%
Robótica	1	3,33%
Saúde e qualidade de vida	1	3,33%

FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Há forte concentração em áreas administrativas e relacionadas, como financeiro e contabilidade e cobrança, algo esperado dado foco do curso na área administrativa. Há número considerável na área automobilística, alguns inclusive com atuação na Renault, seguida de alimentação, com demais setores com um ou dois trabalhadores.

Uma dificuldade assinalada nas seções anteriores é que a baixa oferta de transporte público do território para outras regiões pode tornar mais difícil a obtenção de emprego em outras regiões de moradores locais. De modo a entender as necessidades e dificuldades de locomoção para o trabalho atual, o gráfico 23 mostra a localização das empresas em que os 30 trabalhadores estão atualmente.

GRÁFICO 23 – Localização da empresa em que trabalha atualmente

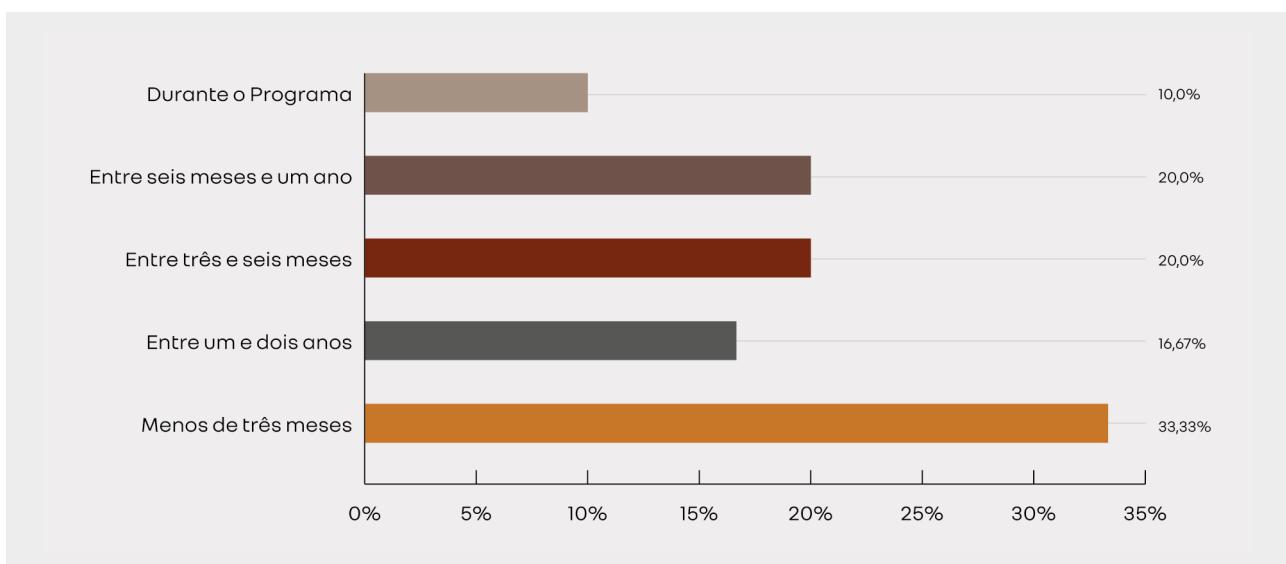


FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

56,7% dos trabalhadores atuam em empresas fora do território. Como grande maioria dos respondentes reside no território, isso significa que há a necessidade de deslocamento diário para grande parte deles. Isso pode ser dificultado pelo fato evidenciado anteriormente de que grande parte da população do território não está satisfeita com o modo como o transporte público é oferecido e estruturado na região. Os 43,3% restantes trabalham no território, tanto na Renault e empresas parceiras, quanto no comércio e empresas locais, concentradas na região central da Borda do Campo.

O gráfico 24 mostra quanto tempo os trabalhadores levaram para começar a trabalhar após concluir o curso. Não necessariamente o primeiro emprego após o curso é o mesmo o emprego atual dos jovens.

GRÁFICO 24 – Tempo que levou para começar a trabalhar após concluir o curso



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Similaridades entre essa pergunta e há quanto tempo estão no emprego atual significa que grande parte dos respondentes ainda está no primeiro emprego que conseguiu após o curso. 10% já conseguiram emprego durante o curso. 1/3 conseguiu há menos de três meses justamente por se tratar de jovens e metade dos respondentes ter finalizado o curso há menos de um ano. Há indicativos importantes de que ex-alunos estão conseguindo emprego após o curso e que essas vagas tendem a ser formais, sendo assim mais seguras em termos empregatícios.

Destaca-se que 8 (15,4%) dos 50 respondentes está empreendendo no momento. Desses, 2 começaram a empreender durante o curso e 6 após o curso. A tabela 17 mostra a setor de atuação dos empreendimentos desses ex-alunos.

TABELA 17 – Setor de atividade dos empreendimentos

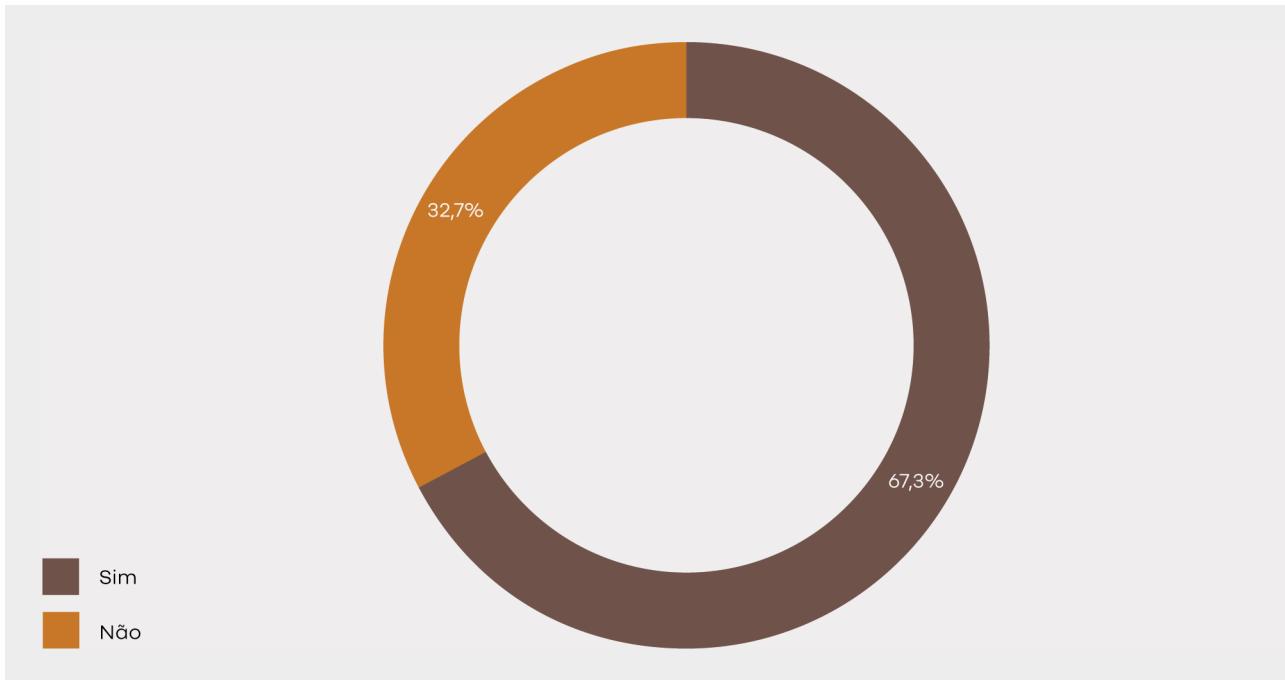
SETOR	N.	%
Não identificado	1	12,50%
Beleza e Cosméticos	3	37,50%
Educação	1	12,50%
Frios	1	12,50%
Marketing	1	12,50%
Mercado de ações	1	12,50%

FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos.

Há foco no segmento de beleza e cosméticos que, em geral, exige pequenos investimentos iniciais, o que facilita o empreendedorismo. Metade dos empreendimentos possui algum grau de formalização das atividades e outra metade nenhuma formalização, o que compromete o acesso a políticas de apoio e a segurança de renda desses indivíduos.

Além de trabalhar ou empreender, os ex-alunos podem estar estudando, ainda mais considerando seu perfil jovem. O gráfico 25 mostra que a maioria dos respondentes está estudando no momento ou continuou estudando após o curso.

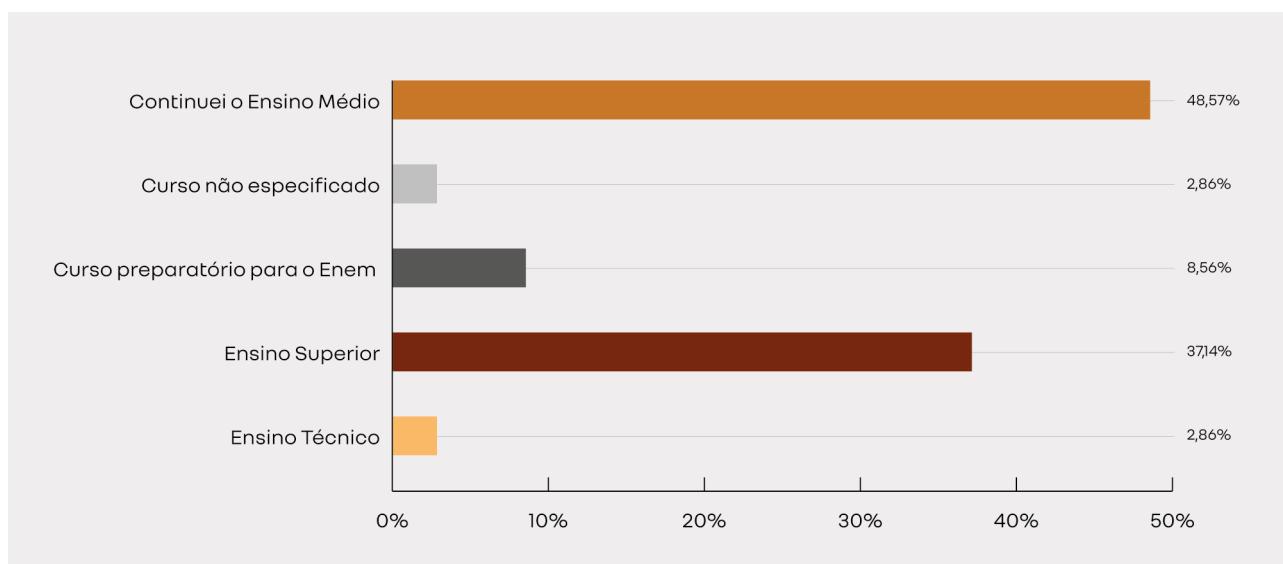
GRÁFICO 25 – Está estudando no momento ou estudou após o curso?



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

34 dos 50 respondentes estão estudando, continuaram estudando o ensino médio ou estudaram outro curso após finalizar o Jovem Talentos, uma taxa elevada e que mostra o comprometimento com o aprendizado. 6 estão estudando e trabalhando ao mesmo tempo (11,5%), o que indica que a maioria dos respondentes ou está trabalhando ou estudando, mas não os dois ao mesmo tempo. Isso pode indicar uma escolha de priorização no momento de uma coisa ou outra por parte destes jovens. O gráfico 26 mostra que níveis de ensino os ex-alunos estão estudando ou estudaram após o curso.

GRÁFICO 26 – Nível de ensino atual ou que estudou durante/após o curso



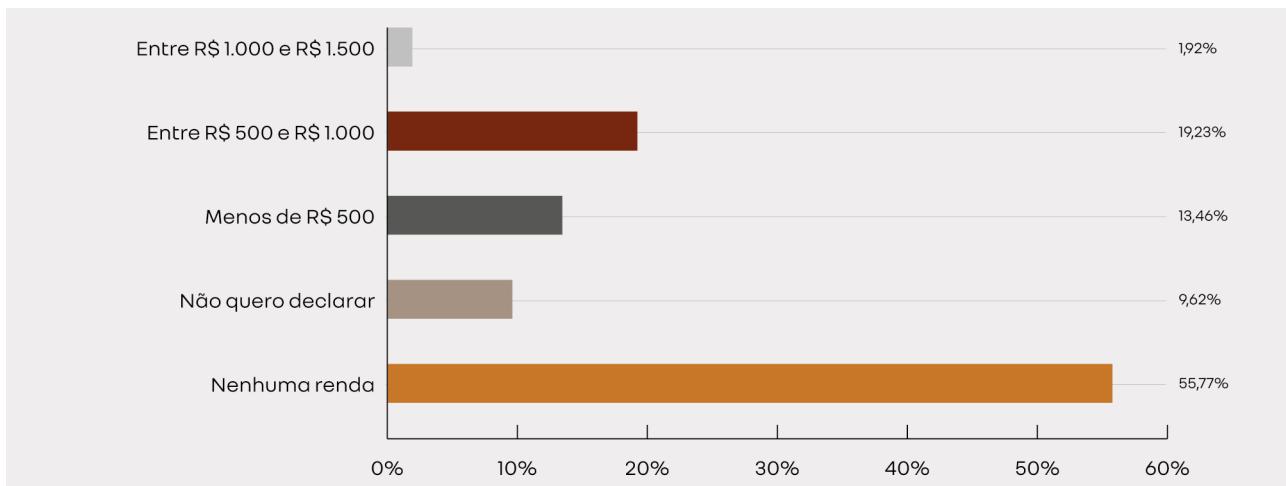
FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Quase metade dos que estudaram ou estudam continuaram o ensino médio, e 40% buscaram o ensino superior, uma taxa elevada. O programa, ao dar informações sobre esse nível de ensino, pode ter estimulado alguns jovens a o buscar, um impacto positivo nem sempre destacado. Somente um ex-aluno buscou curso técnico e três estão realizando cursos preparatórios para o vestibular, mostrando interesse em prosseguir para cursos superiores. *90,5% dos que estudaram ou estudam informaram que ter realizado o curso Jovens Talentos o estimulou a estudar mais*, alguns já tinham isso em mente, mas realizar o curso os estimulou e os mostrou que eles são capazes. Esse efeito de estímulo ao estudo é, provavelmente, um dos impactos mais relevantes do curso para alunos, tão relevante quanto buscar e conseguir um emprego logo após concluir o curso, já que curso Jovens Talentos é um curso inicial e preparatório para a transição entre a juventude e a vida adulta, havendo espaço para formações posteriores.

Apenas 3 (6%) dos 50 respondentes não estão trabalhando, empreendendo ou estudando no momento e até recentemente, uma taxa baixa. Isso mostra uma elevada taxa de ação desses jovens. O motivo apontado para não estar em uma dessas três ocupações é o fato de não ter tempo no momento por estar com outras responsabilidades, uma situação que pode mudar no futuro.

As principais finalidades expressas do programa foram melhorar as condições de renda e emprego dos jovens participantes. O gráfico 27 mostra a renda pessoal obtida pelos ex-alunos antes de iniciar o curso. Não se considera a renda de outros membros da família, somente do jovem participante que foi o alvo do programa.

GRÁFICO 27 – Renda pessoal mensal antes de fazer o curso

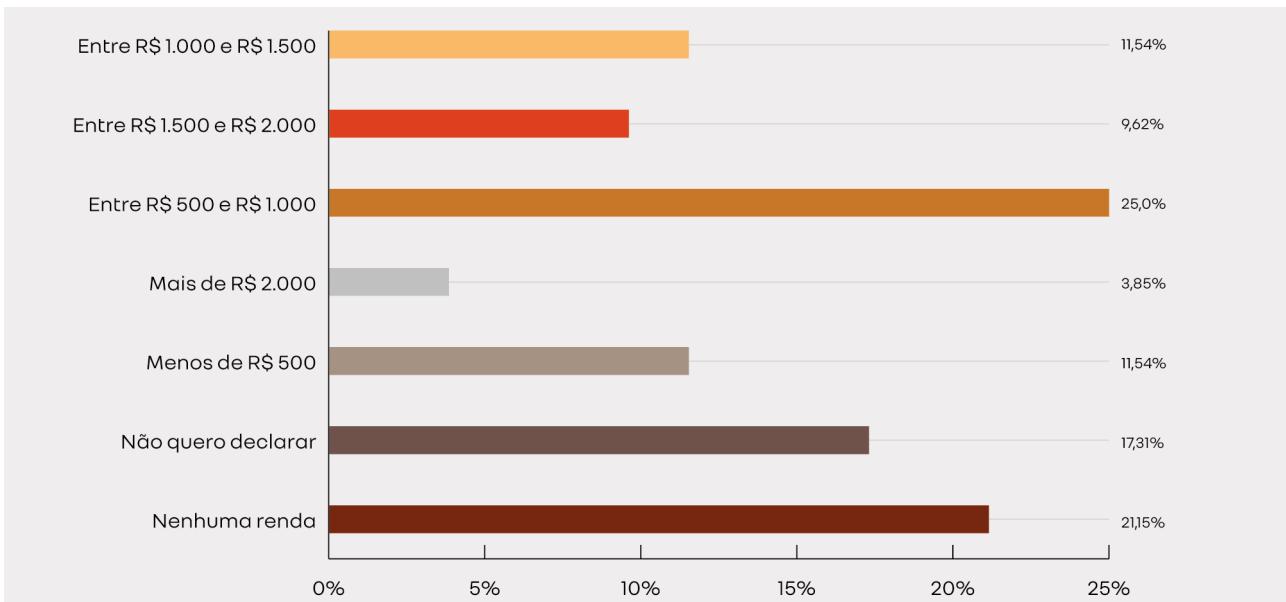


FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Mais da metade dos alunos não tinha renda pessoal antes do curso, o que faz sentido já que maioria estava cursando o ensino médio e era relativamente jovem, dos que tinham renda, ela geralmente não ultrapassava um salário-mínimo e meio. 9,6% não quiseram compartilhar sua renda antes do programa. O valor médio das rendas entre os que declararam rendas positivas, obtidas pela multiplicação do ponto central da classe de renda e o seu percentual, foi de cerca de R\$ 600, um valor baixo, mas em linha com o fato de serem jovens e provavelmente com empregos informais e/ou de meio período.

Uma das finalidades do programa era alavancar a capacidade de gerar renda dos seus participantes. O gráfico 28 mostra a renda mensal pessoal dos ex-alunos atualmente, após terem concluído o curso.

GRÁFICO 28 – Renda mensal pessoal atual

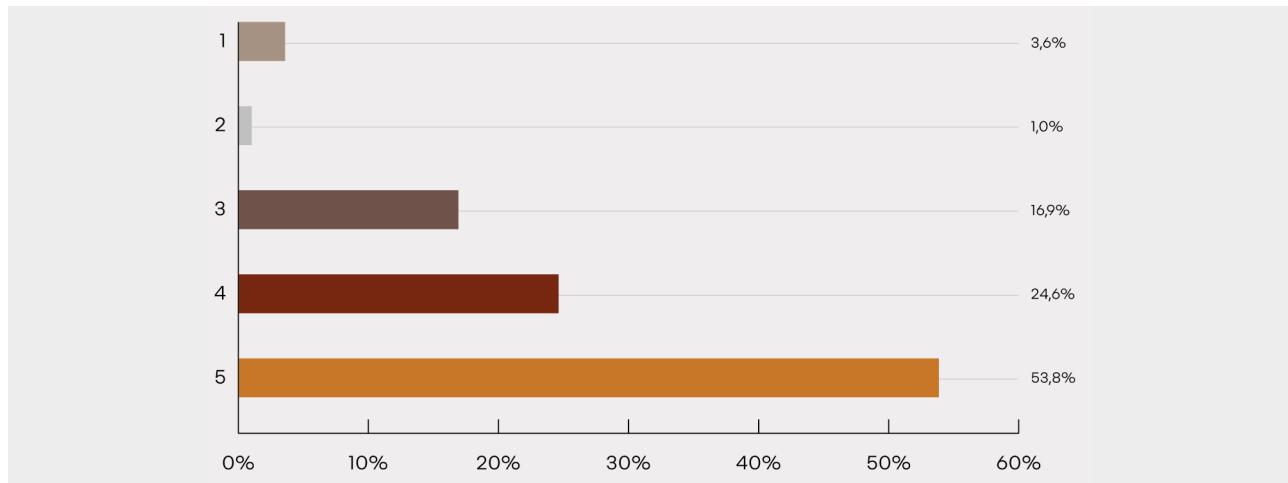


FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Mais de 1/5 não possui renda pessoal atualmente, uma taxa menor da metade da taxa de antes do curso. O curso pode ter estimulado alunos a buscarem uma fonte de renda, porém, ao mesmo tempo, os alunos se tornaram maiores de idade, naturalmente parte deles buscariam um emprego e uma fonte de renda, tanto os jovens que fizeram o curso quanto os que não o fizeram, de modo que não se pode julgar se essa mudança se deveu somente pelo programa ou não. A renda média atual dos que declararam renda positiva é de cerca de R\$ 900 reais, um aumento de 50% em relação ao período anterior ao curso. Esse aumento considerável pode ter sido ajudado pela realização do curso, que é bem-visto pelos alunos e por empresas. Apesar de o valor ainda ser relativamente baixo já que diversos alunos respondentes eram Jovens Aprendizes ou estagiários, geralmente cargos de meio período e remuneração reduzida, eles apontam para resultados futuros promissores conforme ex-alunos avançarem em suas carreiras. Isso se soma ao efeito do curso em estimular a busca por emprego e por outros cursos, além do efeito de melhora comportamental. Tudo isso evidencia o impacto positivo do curso nos jovens, ainda mais considerando que o curso é relativamente curto e jovens ainda estão no início de suas carreiras.

O curso é muito bem avaliado pelos seus ex-participantes. De modo a analisar a percepção dos ex-alunos sobre o impacto do programa em suas finalidades – melhorar emprego e renda dos participantes, perguntou-se de 1 (pouco ou nada) a 5 (muito) o quanto eles acreditam que ter feito o curso melhorou suas oportunidades de emprego e renda, como pode ser visto no gráfico 29.

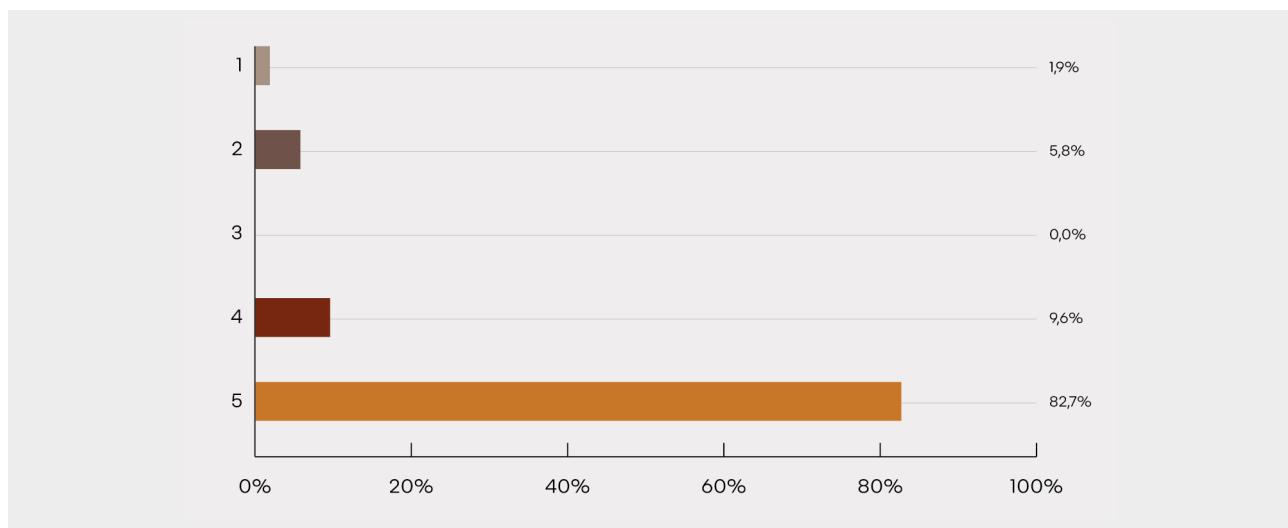
GRÁFICO 29 – Percepção do quanto curso ajudou a ter renda e emprego melhores - 1 pouco ou nada e 5 muito



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Apenas 4,6% indicaram que curso ajudou pouco ou nada (1 e 2), 16,9% acreditam que curso ajudou razoavelmente (3) e 83,4% acreditam que ter feito o curso impactou muito positivamente em suas perspectivas de emprego e renda (4 e 5), com mais da metade apontando 5 (muito) na escala, o que mostra uma percepção muito positiva dos alunos quanto ao impacto do programa em suas finalidades. O gráfico 30 mostra um outro indicador de aprovação dos cursos por parte dos ex-alunos, que é qual a probabilidade de eles indicarem o curso para um amigo (1 baixa ou nula probabilidade e 5 probabilidades elevada).

GRÁFICO 30 – Probabilidade de indicar curso para um amigo - 1 baixa ou nula, 5 elevada

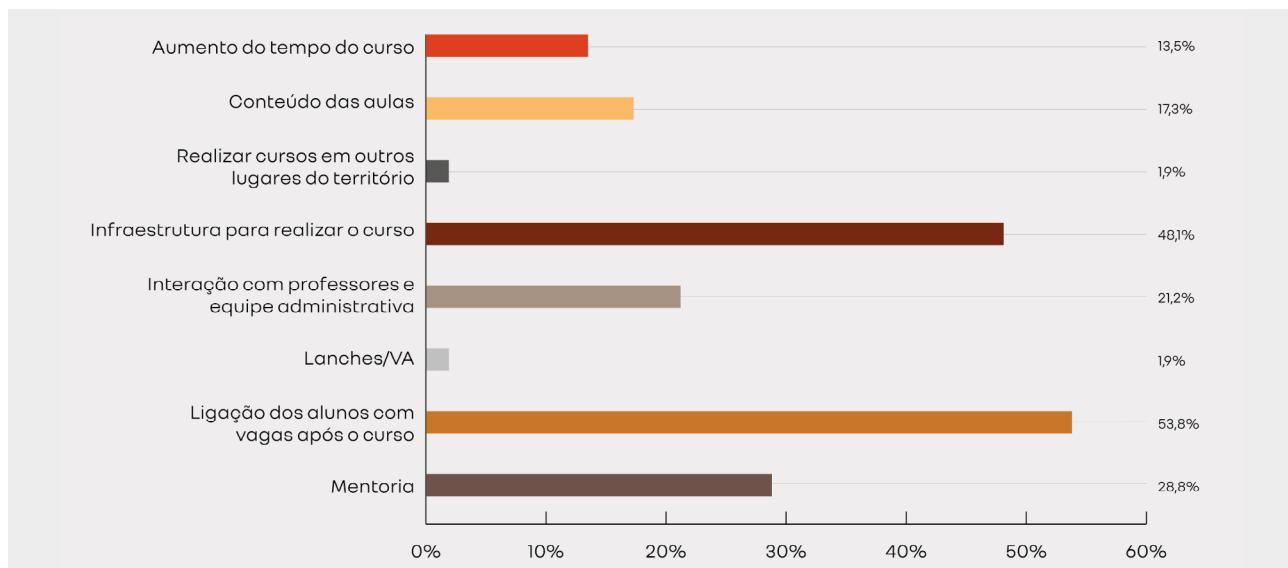


FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Quase todos (92,3%) disseram que é alta (4 e 5) a probabilidade de recomendarem o curso para um amigo, o que indica uma ótima imagem do programa por parte dos ex-alunos. Mais de 80% indicariam com probabilidade muito alta o curso (5). Apenas 4 alunos teriam baixa probabilidade de recomendar o curso (7,7%).

É evidente a avaliação positiva do curso por parte dos ex-alunos, tanto no sentido de impacto percebido na sua renda e emprego (finalidades do programa) quanto de recomendação do curso para amigos. Isso não significa que eles não considerem que há pontos que podem ser melhorados no curso para turmas futuras. O gráfico 31 mostra pontos que poderiam ser fortalecidos pelo curso segundo a opinião dos ex-alunos respondentes. Eles poderiam assinalar um ou mais problemas.

GRÁFICO 31 – Pontos que poderiam ser fortalecidos no curso

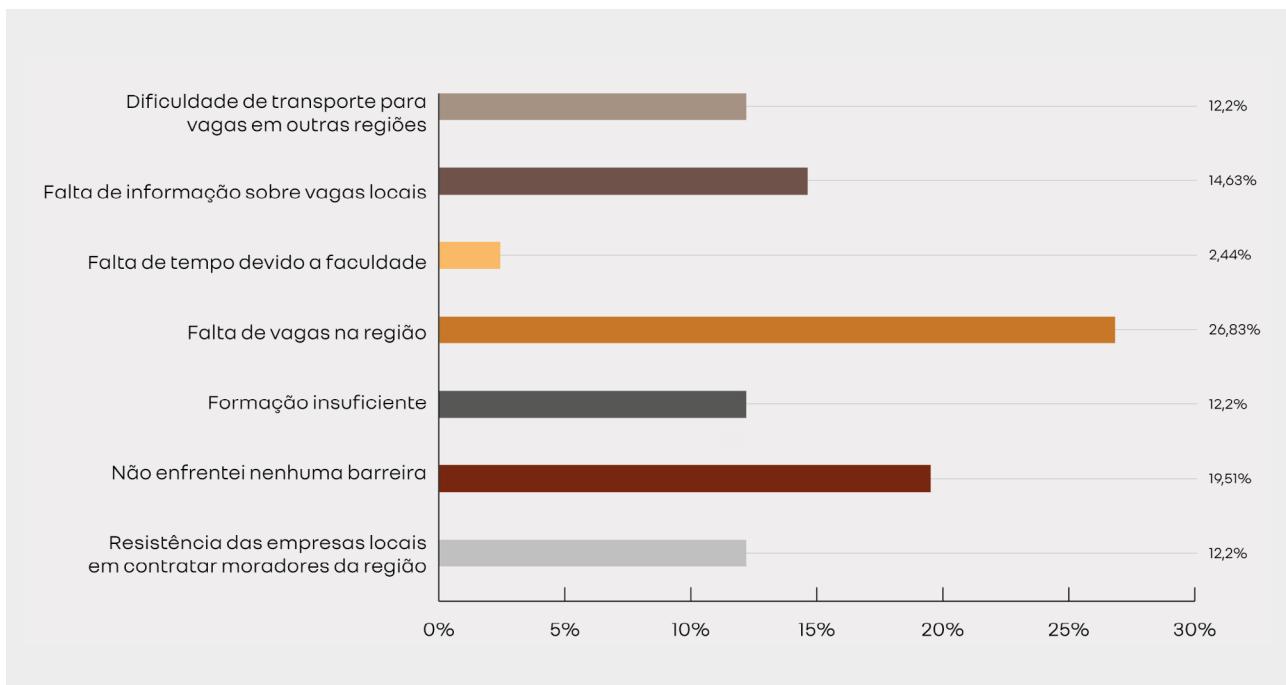


FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

A sugestão mais frequente, com mais da metade dos respondentes a assinalando, foi melhorar a ligação dos alunos com vagas de emprego após o curso. Se trata de um momento intermediário entre a formação e o emprego que pode ser incerto e difícil, ainda mais para jovens que não costumam ter muita experiência profissional. Nesse sentido, meios de fortalecer essa intermediação, como programas de egressos, seria interessante. Quase metade também falou que a infraestrutura, em especial a parte de tecnologia, poderia ser fortalecida. Sugeriram também aumentar o número de contatos com mentores e o espaço para interação e formação de vínculos entre alunos e professores e equipe administrativa. Falou-se também em tornar conteúdo das aulas mais conciso e em aumentar o tempo do curso, já que se trata de um grande volume de módulos que podem ficar um pouco corridos e superficiais.

Além das sugestões para o curso, os ex-alunos assinalaram que barreiras eles tiveram ou eles acreditam que jovens do território enfrentam para conseguir entrar no mercado de trabalho no gráfico 32, sendo que eles poderiam assinalar uma ou mais alternativas.

GRÁFICO 32 – Percepção de barreiras no mercado de trabalho para si e/ou outros jovens do território

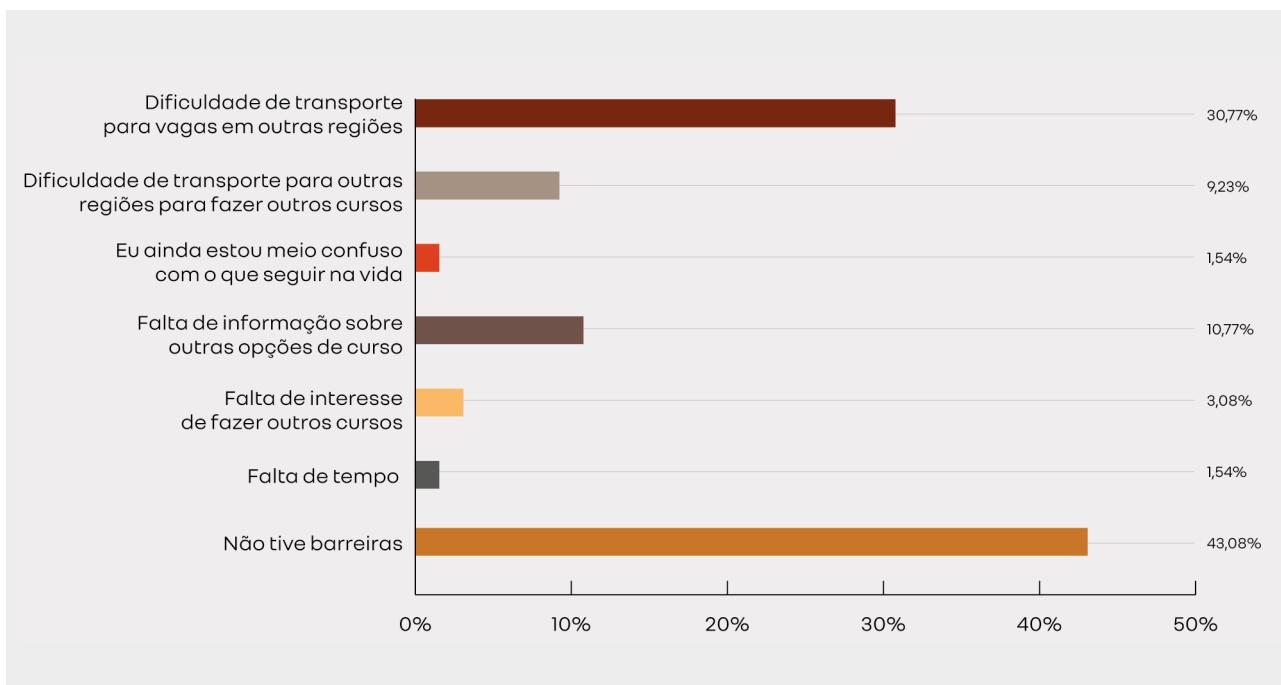


FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Mais de 1/4 dos respondentes declarou que há poucas vagas na região, em especial vagas para jovens com remuneração atrativa e formalização. Quase 1/5 declarou não ter tido barreiras para si. Apontam também que divulgação sobre vagas são escassas, que empresas locais são resistentes a contratar pessoas da região e que transporte para vagas no centro do município e outras regiões é insuficiente, assim como a formação (currículo) dos jovens é insuficiente e dificulta a obtenção de um emprego, já que empresas muitas vezes exigem formações e experiência prévia.

Além de trabalhar e empreender, como visto anteriormente, o curso estimulou os jovens a buscarem outros cursos. O gráfico 33 mostra que dificuldades os respondentes enfrentaram para fazer outros cursos. Eles poderiam assinalar uma ou mais barreiras.

GRÁFICO 33 – Barreiras para fazer outros cursos



FONTE: Questionário ex-alunos Jovens Talentos (2023).

Mais de 40% declararam não ter tido barreiras, a maioria destes não buscou outros cursos, estando satisfeitos com sua formação, ao menos por enquanto. Mais de 30% declararam ter dificuldades de pagar por outros cursos, como faculdades e cursos técnicos, dado sua renda pessoal limitada. Cerca de 10% não buscou por falta de informações sobre a oferta de outros cursos, por fim, a outra barreira mais frequente foi a dificuldade de transporte para outras regiões, como Curitiba e o centro do município, para conseguir realizar novos cursos.

O questionário permitiu identificar o perfil, as percepções e sugestões dos ex-alunos para o curso. Em suma, houve uma melhora de 50% na renda pessoa após fazer o curso, assim como um aumento na taxa de atividade (estudo ou emprego) e um efeito importante do curso estimular formações posteriores. Com isso, apesar dos dados limitados, é evidente o efeito positivo do curso nos ex-alunos, refletido, inclusive, na ótima percepção que eles têm do programa. Ainda, mudanças comportamentais e relacionais geradas pelo curso, muito relevantes para vida profissional e pessoal, não foram medidas, o que sugere que o impacto positivo do curso é ainda maior. Isso não significa que não haja pontos a se melhorar, em especial a ligação dos jovens com vagas após o curso.

A análise agora aborda o grupo focal e as entrevistas para aprofundar os dados sobre as percepções e vivências dos alunos, assim como entrevistas e grupo focal com a equipe de gestão e pedagógica do curso para a coleta de suas percepções e sugestões.

Grupo focal e entrevista com ex-alunos do Jovens Talentos

Analisa-se agora o grupo focal realizado com ex-alunos do curso, complementado com 6 entrevistas individuais online. Todos estão empregados ou buscando emprego.

Impacto percebido do curso no emprego e renda

- Todos citaram – melhora nas habilidades socioemocionais e profissionais
- Maioria citou – me tornou mais confiante e com mais capacidade de trabalhar em grupo
- “Agregou muito em conhecimento e no meu currículo, é claro. Mesmo que eu já estar trabalhando quando comecei o curso, comecei por esse motivo mesmo, mais bagagem de conhecimento e aprendizado”
- Ajudou na “minha comunicação e habilidade de me comunicar e apresentar, me portar”
- Ajudou a entender o ambiente e as expectativas dos ambientes e trabalho
- “Me ajudou a encontrar uma vaga através da divulgação de oportunidades de emprego após o curso”
- Aumentou minhas oportunidades de conseguir um emprego melhor, porém, região tem pouca oferta de vagas boas
- “Me ajudou a ser considerada para as vagas. Empregos pedem experiência ou cursos, eu não tinha nenhum dos dois, com curso, passei a ser chamada para vagas”
- “Estava muito difícil arrumar um emprego sem experiência e foi um curso que fiz simplesmente incrível, aprendi muito não só pra minha vida profissional, mas também como estudante, para realizar minhas atividades e me permitiu conquistar dois empregos já. Acho que é um curso muito importante... Tinha até alguns colegas meus e vi uma evolução pessoal muito grande depois de ter feito o curso e de alguns colegas meus que estudaram comigo e fizeram que também evoluíram muito depois de ter feito ele”

Pontos fortes do curso

- Todos citaram – ótimos professores e profissionais de apoio
- Todos citaram – apoio na divulgação de vagas após o curso
- Alguns citaram - mentoria muito importante
- Ajuda não só em habilidades profissionais, mas também pessoais
- Os conteúdos são variados e bem articulados
- Apoio e acolhimento de toda a equipe durante e após o curso
- Ótima infraestrutura
- Boa localização, próximo ao centro do território
- Oferece lanche
- Abriu minha percepção sobre possibilidades de emprego e estudo
- “Por ter muito trabalho em grupo, me ajudou a superar minha timidez, o que foi positivo não só no ambiente de trabalho, mas na vida pessoal”

Pontos que podem ser melhorados no curso

- Curso muito curto para o volume de conteúdo, o que faz com que o ensino seja apressado, poderia ser mais longo
- Muito foco no TCC e suas demandas, o que reduziu muito o tempo para conteúdos, tempo dedicado ao TCC foi quase maior do que o de aulas

- Muito conteúdo faz com que o professor tenha que ter ritmo elevado, não podendo ser mais flexível e não dando tanto tempo para criar vínculo maior com alunos
- Recursos tecnológicos insuficientes
- Houve apoio importante, mas insuficiente para alunos no formato remoto
- Dificuldade de acessar o curso por questão de transporte, já que o território é muito grande

Barreiras que enfrentaram ou acreditam que outros jovens da comunidade enfrentam para conseguir emprego

- Todos citaram – falta de vagas na região
- Maioria citou – vagas locais muitas vezes informais e de baixa remuneração
- Maioria citou – dificuldade de transporte para outras regiões com vagas melhores
- Alta concorrência no mercado de trabalho, exigindo cada vez mais cursos e experiência, o que dificulta muito para jovens
- Receio das pessoas da comunidade em contratar jovens
- “Falta de ter conhecidos que indiquem para vagas, o que dificulta já que maioria dos empregos são por indicação, tanto na comunidade quanto fora dela”
- Empresas exigem experiência, não são abertas para pessoas sem experiência, mas que querem aprender

Impacto do curso nas relações familiares, com a comunidade e no ambiente de trabalho

- “Eu já era bem madura para a idade, mas curso ajudou a melhorar, em especial questão da inteligência emocional”;
- “Ajudou ao me expor a pessoas e ambientes diferentes e diversos”;
- “Melhorou muito minha capacidade de comunicação”;
- “Me ajudou a trabalhar em grupo e a lidar com conflitos”;
- “O ensino de princípios financeiros que repassei para minha família, foi importante”
- “Ajudou com dicas de comportamento para melhorar convívio familiar”
- “O curso ajudou a superar minha timidez, ganho em relações sociais foi ainda maior que ganho no trabalho, que também ocorreu”
- “Ajudou a trabalhar em grupo”

Curso estimulou a fazer alguma atividade adicional?

- “Me estimulou a buscar outros cursos, em especial na área de logística”;
- “Me estimulou a buscar novos cursos, estou fazendo um curso de inglês, esse estímulo também ocorreu com outros colegas do curso”;
- “Me sensibilizou e estimulou a ajudar mais a comunidade, em especial o convívio no CRAS com situações de vulnerabilidade”;
- “Fomentou busca por melhora nas relações com a família e amigos”;
- “Me incentivou a buscar emprego”;
- “Me fez ter mais certeza e confiança para fazer faculdade ou curso técnico no próximo ano’.

Imagen que possuem da Renault e de seus projetos sociais no território

- Maioria citou – “grande empresa que tem vagas boas e bem remuneradas”;
- “Empresa exigente e de nível internacional”;
- “Conheço pouco das ações do Instituto Renault no território fora o curso que realizei”;
- “Ajuda o território, importante que prossiga e busque melhorar ações”;
- “Ajuda o território, mas projetos poderiam ter mais visibilidade na região”.

Grupo focal equipe pedagógica e administrativa UNILEHU

Analisado o grupo focal dos alunos, avalia-se agora o grupo focal realizado com a equipe pedagógica e administrativa da UNILEHU, que acompanha os alunos diariamente. Foco é nas suas percepções sobre estudantes antes, durante e após o curso, o ambiente em que os jovens vivem e trabalham e sobre o curso em si.

Pontos fortes do curso

- Por estarem no CRAS, equipe ajuda a direcionar, encaminhar e orientar alunos vulneráveis para serviços públicos;
- Teste de português e matemática não é eliminatório, serve apenas para identificar nível de conhecimento dos alunos que, em geral, é relativamente baixo;
- Estimula alunos a voltarem a estudar ou a permanecer estudando;
- Construção de forte vínculo com alunos, que permanece após o curso e serve tanto para apoio profissional quanto pessoal;
- Curso possui um ciclo completo, com conteúdos diversos e articulados, assim como foco no desenvolvimento pessoal e profissional dos alunos;
- Equipe realiza adaptações conforme demandas e fragilidades de cada turma;
- Introduz alunos a possibilidade de fazerem outros cursos, inclusive técnicos e universitários, algo que maioria não conhecem bem ou acha muito longe de sua realidade;
- Mais flexível que sala de aula, por não ter notas e ter uma dinâmica mais ativa, isso ajuda a estimular alunos e a os preparar para ambientes mais proativos.

Pontos fortes dos alunos

- Maioria é participativa e aberta, tem vontade de aprender;
- São bastante pragmáticos e valorizam o trabalho, uma característica da região;
- Melhoraram muito seu comportamento profissional e de convivência durante o curso;
- Mesmo com dificuldades em português e matemática, jovens conseguem acompanhar o curso e evoluir;
- Os TCCs são de alta qualidade, o que mostra comprometimento e bom trabalho em equipe.

Pontos que poderiam ser melhorados no curso

- Priorizar mais fortemente jovens com inscrição no Cadastro Único para matrículas para garantir foco em alunos vulneráveis e do território;
- Curso relativamente curto para o volume de conteúdo que possui;
- Módulos são curtos, um por dia, se um aluno faltar, perde todo o módulo;
- Dificuldade de transporte para o curso, em especial, alunos do Libanópolis e Santa Tereza;

- Computadores em quantidade e qualidade insuficiente;
- Por ser no segundo andar, sem elevador ou rampa, há baixa acessibilidade para pessoas com deficiência;
- O aprimoramento das metas, com foco nos resultados, poderia ser aprimorado para apuração de outros desenvolvimentos, como melhoria comportamental e que parte dos alunos busca outros cursos, não trabalham em um primeiro momento;
- Falta de uma estratégia de mobilização focada na linguagem dos jovens, com vídeos curtos, talvez mostrando gravações curtas acompanhando uma turma na prática;
- Melhorar divulgação dos cursos abertos da UNILEHU na comunidade, já que há baixa participação;
- Incluir jovens do Lar Mãe Maria, mas com critérios adaptados de escolaridade e desempenho após o curso.

Pontos frágeis do aluno e do território

- Muitos alunos não sabem e não se acham capazes de fazer uma faculdade ou curso técnico;
- Desempenho relativamente baixo em matemática e português;
- Há poucas vagas de trabalho na região;
- Melhores vagas são fora da região, o que exige deslocamento e esbarra na baixa oferta de transporte público rápido para outras regiões;
- Alguns alunos têm expectativa de trabalhar em grandes empresas e não consideram vagas no comércio e empresas locais como início;
- Conhecimento do curso no território ainda com espaço para ampliação;
- Alunos de 14 e 15 anos muito novos e preteridos pelas empresas;
- Alunos de 18 anos homens muitas vezes não contratados pelo risco de serem alistados para as Forças Militares.

Sugestões para o curso

- Instituir um programa de egresso para alunos após o curso;
- Não adicionar mais conteúdos à grade, já muito densa;
- Material didático não seria uma solução, já que maioria tem atividades da escola para fazer em casa;
- Criar cotas para jovens do Lar Mãe Maria com critérios mais flexíveis de escolaridade e desempenho após o curso;
- Considerar outros resultados além do emprego nas metas do Instituto Renault;
- Considerar a mudança comportamental e desenvolvimento pessoal tão ou mais importante que a empregabilidade, já que se trata de um curso introdutório e com foco nessas áreas;
- Criar canal de comunicação via WhatsApp para divulgação dos cursos abertos à comunidade;
- Renault e parceiras poderiam contratar mais jovens da região;
- Estimular comércio e empresas locais a contratarem e conhecerem o projeto, inclusive para alunos não ficarem visando apenas grandes empresas.

Entrevista com equipe de gestão da UNILEHU e do curso Geração Futuro

Por fim, foi realizado uma entrevista com três integrantes da equipe de gestão da UNILEHU e do curso em questão para melhor entendimento das suas percepções, analisadas abaixo.

Pontos fortes do curso e da parceria

- Mapa Social ajudou a fundamentar o curso Jovens Talentos e outras ações do Instituto Renault focadas em jovens e mulheres;
- Alunos e comunidade têm uma visão muito positiva da Renault, como uma empresa de renome e que paga salários elevados
- Jovens Talentos é um curso completo, que capta, forma, provê mentoria, acompanha, encaminha e dá suporte para os jovens visando promover seu desenvolvimento pessoal e profissional, abarcando todo o ciclo;
- Gera movimentos positivos dentro da Renault, em especial a mentoria;
- Há casos de jovens que retomaram ensino médio para conseguirem realizar o curso;
- Forte desenvolvimento pessoal dos alunos, com alguns entrando inseguros e tímidos e saindo mais assertivos e confiantes;
- UNILEHU tem vínculo e comunicação forte com ex-alunos;
- Monitoram todos os ex-alunos e sua situação atual;
- Cada aluno tem um plano de acompanhamento individual do seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- Forte demanda e reconhecimento do curso na comunidade;
- Focalização em jovens, mais adaptados a ambiente de estudos e com mais tempo para formação que cursos que focam em adultos;
- Ligação expressiva da UNILEHU com Centro da Juventude, Borda Viva e Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo.

Pontos a serem fortalecidos

- Integração entre equipe do CRAS e da UNILEHU
- Falta de indicação de pessoas em situação de vulnerabilidade pelo CRAS para priorização no curso;
- Falta de acessibilidade para pessoas com deficiência ao curso, que fica no segundo andar do edifício e não possui elevador e de flexibilidade para mudar andar do curso, já que há salas no andar térreo;
- Muito conteúdo e dinâmicas no curso, o que em si é bom, mas pode ficar um pouco apressado dado tempo limitado do curso;
- Metas de retenção e de emprego após o curso instituídas pelo Instituto Renault podem restringir ações adicionais da UNILEHU, que exigiriam maior flexibilidade e incerteza.

4. AVALIAÇÃO DO PROGRAMA GERAÇÃO FUTURO – PROFISSIONALIZANTE – MECÂNICA AUTOMOTIVA

O programa foi iniciado em 2022 e conta com somente uma turma formada até o momento da aplicação deste estudo. Ele consiste em um curso de mecânica de veículos leves que permite que seus concluintes trabalhem com manutenção desse tipo de veículos em montadoras, concessionárias e oficinas mecânicas. O curso ofereceu duas certificações na sua primeira turma, a de Auxiliar de Mecânica Automotiva, curso ministrado pelo SENAI já consolidado e trazido ao território pelo Instituto Renault em parceria com o SENAI, a Prefeitura Municipal de São José dos Pinhais e a Autoviação São José dos Pinhais e a certificação de “Mecânico C” em um módulo de 20 horas, fundamental para a entrada em concessionárias da Renault pelo país.

As finalidades do curso são a de promover o emprego e a renda de seus participantes e de gerar futura mão-de-obra para concessionárias da Renault na região, sendo mais uma das ações do Instituto Renault voltadas à inclusão social via promoção do emprego e da renda.

O curso é fruto dos indicativos presentes no Mapa Social realizado em 2018 que fez um panorama, capturou percepções e traçou recomendações de ações para o desenvolvimento do território do entorno da Renault, cobrindo os bairros da Borda do Campo e Roseira de São Sebastião em São José dos Pinhais. Nesse sentido, o público-alvo do programa são moradores do território com 18 anos ou mais, sendo ao menos 50% dos matriculados mulheres, em linha com um dos compromissos do Instituto Renault de fortalecer o emprego, a renda e o empreendedorismo de mulheres do território.

O curso tem duração de quatro meses, contando com 236 horas-aula, sendo 100 horas de aulas teóricas, realizadas em salas preparadas do CRAS local e 136 horas realizadas na sala “Oficina Renault”, no SENAI SJP, localizado no Bairro Afonso Pena. O curso foi fruto de parcerias com o SENAI, que já ministrava esse curso em Curitiba e que financia os professores, o espaço para as aulas práticas e outros insumos necessários, o Instituto Renault que investiu na criação da sala “Oficina Renault” no SENAI SJP com a doação de um automóvel e três motores, assim como a personalização da sala. Ainda, a Autoviação São José dos Pinhais contribuiu ao fornecer um ônibus para o transporte dos alunos que necessitassem para as aulas práticas que se deram no bairro do Afonso Pena. O conteúdo do curso cobriu os seguintes tópicos com suas respectivas cargas-horárias:

- Fundamentos da Comunicação e da Informática Aplicados à Manutenção Automotiva (20h)
- Fundamentos da Eletricidade Automotiva (28h)
- Fundamentos da Manutenção Automotiva (28h)
- Manutenção de Sistemas de Freios, Suspensão e Direção de Veículos Leves (60h)
- Manutenção de Sistemas de Transmissão de Veículos Leves (40h) e Manutenção de Motores Ciclo Otto (60h).

Além da formação, o Instituto Renault realizou ações de promoção da empregabilidade após o curso, tais como entrevistas coletivas, divulgação de vagas e cursos realizados pelo SINE e de parceiras da Renault, cadastro de vagas, oficinas de currículos, cursos de marketing pessoal e a criação de um grupo de WhatsApp com alunos para divulgação dessas informações e de vagas.

Houve uma ampla divulgação do curso na comunidade utilizando diversos veículos, como os projetos Associação Borda Viva e Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, no CRAS local e outros equipamentos públicos, para os membros da Associação Empresarial Borda do Campo, inclusive com a divulgação em cartazes em empreendimentos locais, nas turmas já formadas na Geração Futuro Jovens Talentos e para lideranças comunitárias. As inscrições foram acompanhadas por palestras explicativas sobre o curso no CRAS, contato ativo com inscritos e acompanhamento durante todo o processo para esclarecimento de dúvidas pelo Instituto Renault.

Em 2023, em sua segunda e terceira turma, os turnos do curso foram ajustados e sua parte prática passou a ser realizada no SENAI Boqueirão, especializado em Mecânica Automotiva, com o objetivo de trazer melhor estrutura prática ao curso, após o sucesso inicial da turma-piloto.

4.1 DESTAQUES DA AVALIAÇÃO

Alguns dos principais destaques da avaliação do programa, elaborada em maior detalhe na próxima seção, são:

- 90,9% dos ex-alunos recomendariam o curso para um amigo, o que mostra uma visão muito positiva sobre o programa por parte dos ex-participantes;
- 60% dos respondentes estão trabalhando no momento;
- 77% dos que estão trabalhando no momento estão ocupados em empresas fora do território, o que significa que há necessidade de transporte diário público ou privado;
- Destes que estão trabalhando, 84% conseguiu emprego em até 3 meses depois de concluir o curso;
- O público do curso era mais velho e em grande parte vulnerável, com mais da metade não realizando nenhuma atividade (trabalhando, empreendendo ou estudando) quando entrou no curso;
- Maior causa de desistência durante o curso foi aluno ter obtido emprego e não conseguir mais conciliar horários;
- Todos os ex-alunos que estão estudando no momento consideram que fazer o curso os estimulou a buscar novas oportunidades de estudo, um dos principais impactos positivos do programa avaliado;
- A renda pessoal média dos ex-alunos aumentou 13% após o curso, de R\$ 1.250 para R\$ 1.450 (R\$ 200 de aumento), um valor modesto, mas curso é relativamente novo e pesquisa foi realizada menos de seis meses após a conclusão, o que significa que tempo talvez não tenha sido suficiente para maior impacto;
- Mais de um quinto dos entrevistados (5 ex-alunos) estão empreendendo no momento. Dois já eram empreendedores antes do programa, um iniciou o empreendimento após o programa e dois durante ele. 3 dos 5 empreendimentos são na área automotiva
- Todos os jovens participantes do grupo focal citaram que curso teve impacto positivo

em sua vida, em especial no seu desenvolvimento profissional e pessoal (habilidades socioemocionais).

Tais resultados evidenciam os impactos positivos e múltiplos (aumento modesto na renda e emprego, no estímulo a estudar, no desenvolvimento pessoal e profissional) do curso sobre os ex-alunos. Ao mesmo tempo, eles assinalaram demandas e oportunidades que consideram relevantes:

- 77,3% consideram que ligação com vagas após o curso deveria ser fortalecida pelo programa;
- Eles acreditam que seria interessante o curso aprofundar ainda mais conteúdos práticos;
- Em termos de mercado de trabalho, eles consideram que há baixa oferta de vagas locais abertas para pessoas do seu perfil e grande parte tem que se deslocar para outras regiões para trabalhar;
- 90% dos que não estão trabalhando, empreendendo ou estudando declararam não estar ocupados por dificuldade em obter emprego;

4.2 INDICADORES DE FLUXO

Analisa-se agora indicadores de fluxo do programa, tais como número e perfil dos inscritos, dos aprovados e dos formados de modo a situar as dimensões do programa e as tendências dos participantes.

Para a única turma concluída, a de 2022, foram 320 inscritos, sendo 85 (26,6%) dos inscritos mulheres e 235 (73,4%) dos inscritos homens. Desses, 69 ou 21,3% foram aprovados e se matricularam no curso, o que indica a elevada demanda pelo curso já na sua primeira turma. A taxa de aprovação das mulheres inscritas foi de 38,8% e dos homens inscritos foi bem menor, 15,3%. Dos 69 matriculados, 33 (47,8%) eram mulheres e 36 (52,2%) homens. Isso foi reflexo de uma diretriz do programa que busca inserir números equilibrados de mulheres e homens no curso, já que um dos compromissos do Instituto Renault é promover o emprego e a renda de mulheres do território. Ainda, dos 69 matriculados, 7 (10,1%) eram negros/pretos, 26 (37,7%) eram pardos e 36 (52,2%) brancos.

Por fim, dos 69 matriculados, 41 (59,4%) concluíram o curso, o que indica uma taxa elevada de desistência de 41,6%. Dos 41 formados, 21 (51,2%) eram mulheres e 20 (48,8%) eram homens, o que garantiu paridade entre os gêneros. Como havia um pouco menos de mulheres que homens matriculados e um pouco mais de mulheres se formaram, a taxa de desistência das mulheres (36,4%) foi menor do que a dos homens (44,4%). Em termos raciais, dos 41 formados, 5 (12,2%) eram negros/pretos, 17 (41,5%) pardos e 19 (46,3%) eram brancos. Ao se comparar as taxas de matrícula e de conclusão por cor da pele, observa-se que as taxas de desistência de negros/pretos e de pardos foram menores do que a de pessoas brancas, um ponto positivo, apesar de as diferenças serem bem pequenas.

Analizados os indicadores de fluxo do programa, a próxima seção explica as metodologias a serem aplicadas para a avaliação do impacto do curso e do seu formato.

4.3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Primeiro foram enviados questionários online a todos os ex-alunos com o objetivo de identificar o perfil, a situação atual em termos de emprego, estudo e empreendedorismo e algumas percepções sobre o curso e o ambiente em que vivem em razão de que, [...] “o questionário constitui o meio mais rápido de obtenção de informações [...] e garantir o anonimato”. (GIL, 2010, p.103). Esses dados foram fundamentais para um melhor conhecimento dos participantes e do impacto quantitativo do programa em suas finalidades de gerar emprego e renda, assim como aspectos ambientais que, na percepção dos respondentes, ajudam ou atrapalham a consecução dessas finalidades.

A segunda técnica utilizada foi a de grupos focais, que permite a coleta de informações e percepções de forma mais qualitativa e flexível que os questionários uma vez que; “A ênfase recai sobre a interação dentro do grupo e não em perguntas e respostas entre moderador e membros do grupo.” (GATTI, 2005, p.09). Foi realizado um grupo focal em maio com ex-alunos do curso para coleta de informações aprofundadas sobre sua percepção do curso, do ambiente em que vivem, da imagem da Renault, das mudanças que o curso promoveu em sua vida, assim como sugestões e limitações para o programa.

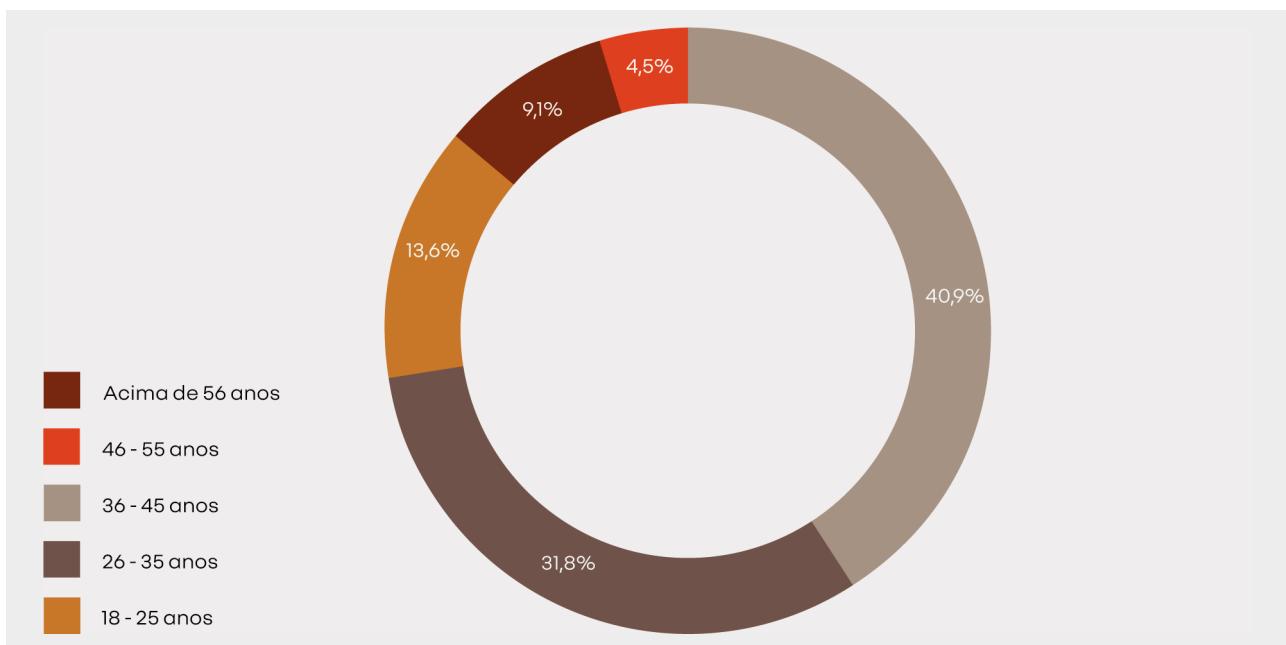
Por fim, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com responsáveis pela gestão, execução e acompanhamento pedagógico dos alunos do programa já que, a entrevista [...] “é acima de tudo uma conversa a dois, ou entre vários interlocutores realizada por iniciativa do interlocutor”. (DE SOUZA MINAYO, 2010, p.64). De modo a capturar percepções e informações, as parcerias e ações derivadas do programa, assim como percepções sobre limitações e potencialidades do programa e ações/mudanças planejadas.

4.4 AVALIAÇÃO DO PROGRAMA

Antes de se iniciar a avaliação atual, é importante destacar que o Instituto Renault realizou em 2023 o acompanhamento de ex-alunos, dos 41 formados, 15 estavam empregados, sendo 6 mulheres e um homem. Nenhuma estava trabalhando na área do curso de Mecânica Automotiva segundo o levantamento do Instituto Renault, o que pode demandar o fortalecimento das ações de promoção da empregabilidade se essa tendência continuar, porém, é importante ressaltar que a conclusão do curso tinha sido feita há poucos meses, muitos podem não estar empregados por não ter havido tempo de buscar e encontrar algo e que dados deste estudo apontam que parte dos ex-alunos que estão trabalhando ou empreendendo no momento estão na área automotiva.

O questionário online foi enviado para os 41 ex-alunos concluintes do curso. Destes, 22 o responderam (52,4%). Analisa-se agora suas respostas. O gráfico 34 mostra a distribuição etária dos respondentes.

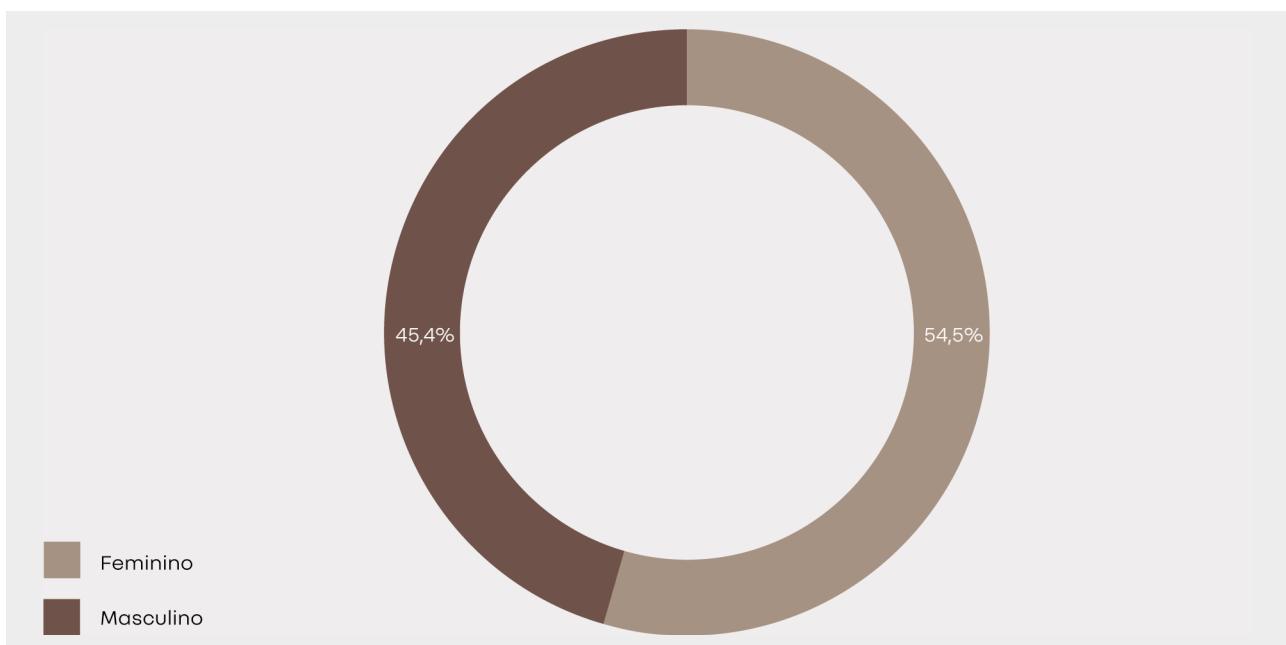
GRÁFICO 34 – Idade atual dos respondentes



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

A maior parte dos respondentes tem entre 36 e 55 anos, se tratando de um público mais velho do que o do curso Jovens Talentos, que muitas vezes busca recolocação no mercado de trabalho. Muitos adentraram o programa como uma forma de melhorar sua formação em um contexto de economia com alto desemprego. Há também um número significativo de jovens adultos e de adultos mais velhos, idosos inclusive. O gráfico 35 mostra o gênero dos respondentes.

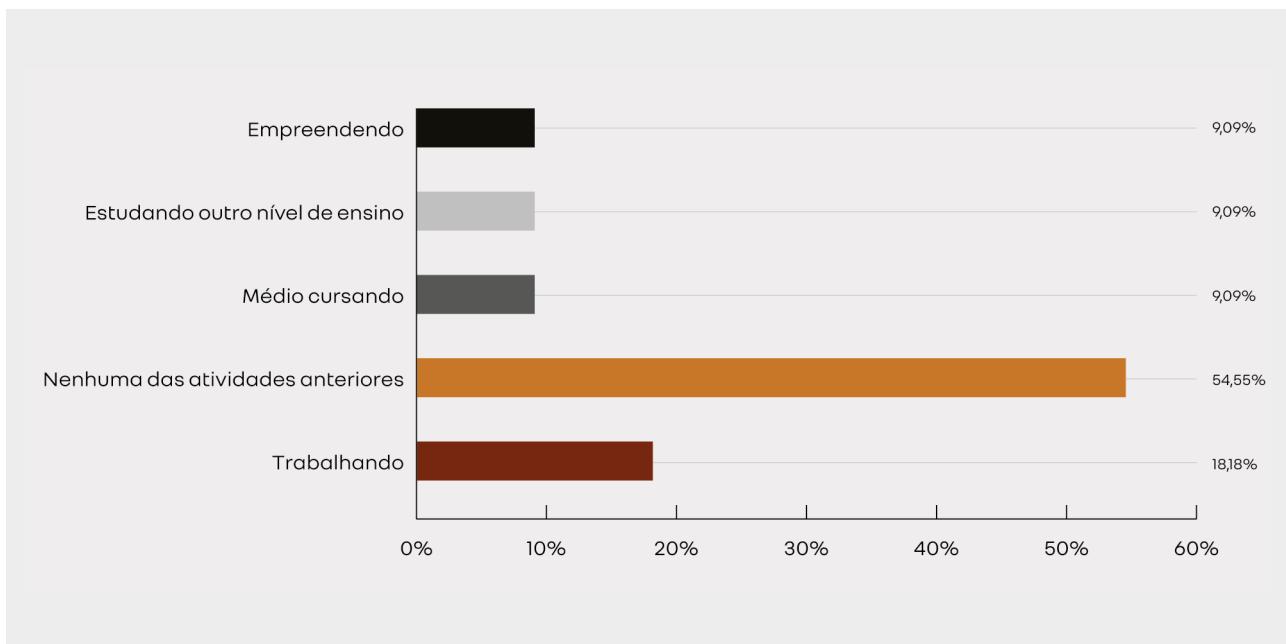
GRÁFICO 35 – Gênero dos respondentes



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

Pouco mais da metade dos respondentes eram do gênero feminino, o programa buscou equilíbrio entre os gêneros em suas matrículas, como visto anteriormente. Ainda, nenhum dos respondentes declarou ter alguma deficiência. O gráfico 36 mostra que atividade os respondentes estavam realizando quando iniciaram o curso.

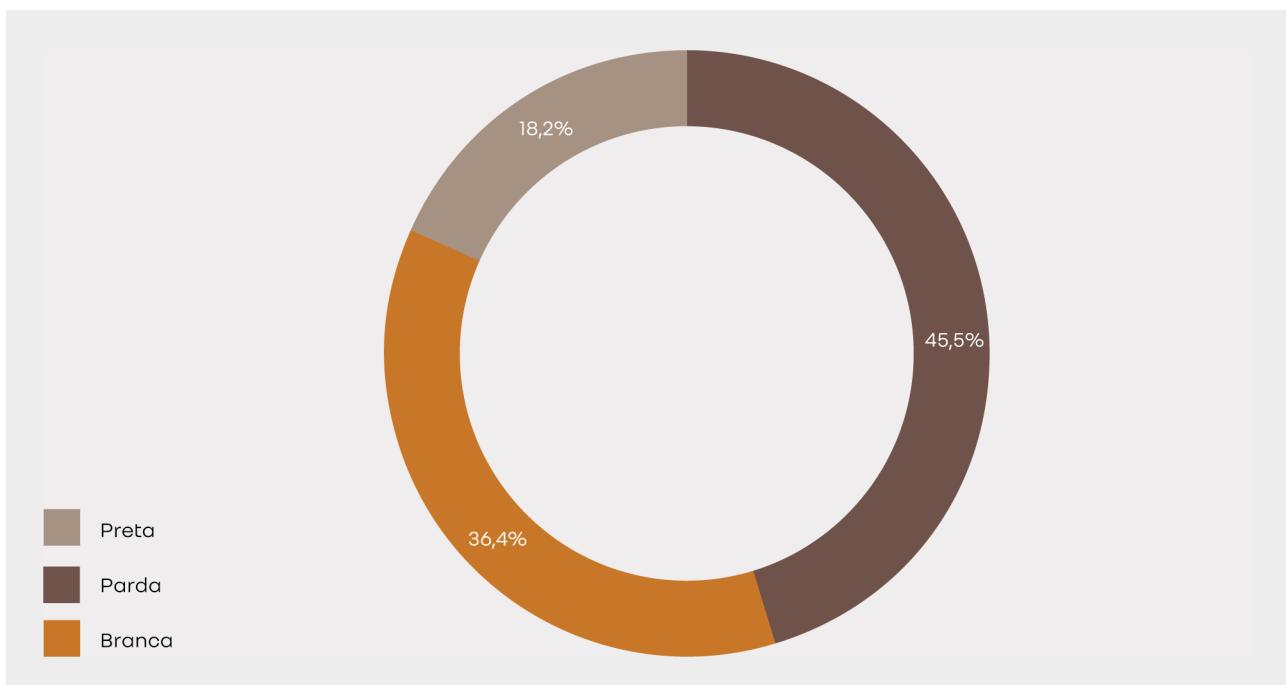
GRÁFICO 36 – Atividade que estava realizando quando iniciou o curso



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

54,5%, mais da metade, respondeu que não estava trabalhando, empreendendo ou estudando, o que significa que provavelmente viram no curso uma oportunidade de mudar de carreira e aumentar sua renda. 18,2% estavam trabalhando em alguma ocupação, 9,1% empreendendo e 9,1% estudando, metade finalizando ensino médio, metade em outros níveis de ensino. Isso mostra a vulnerabilidade da maior parte dos inscritos em termos de formação, emprego e renda, uma tríade importante para a cidadania e o bem-estar na sociedade moderna. O gráfico 37 mostra a cor de pele autodeclarada dos respondentes.

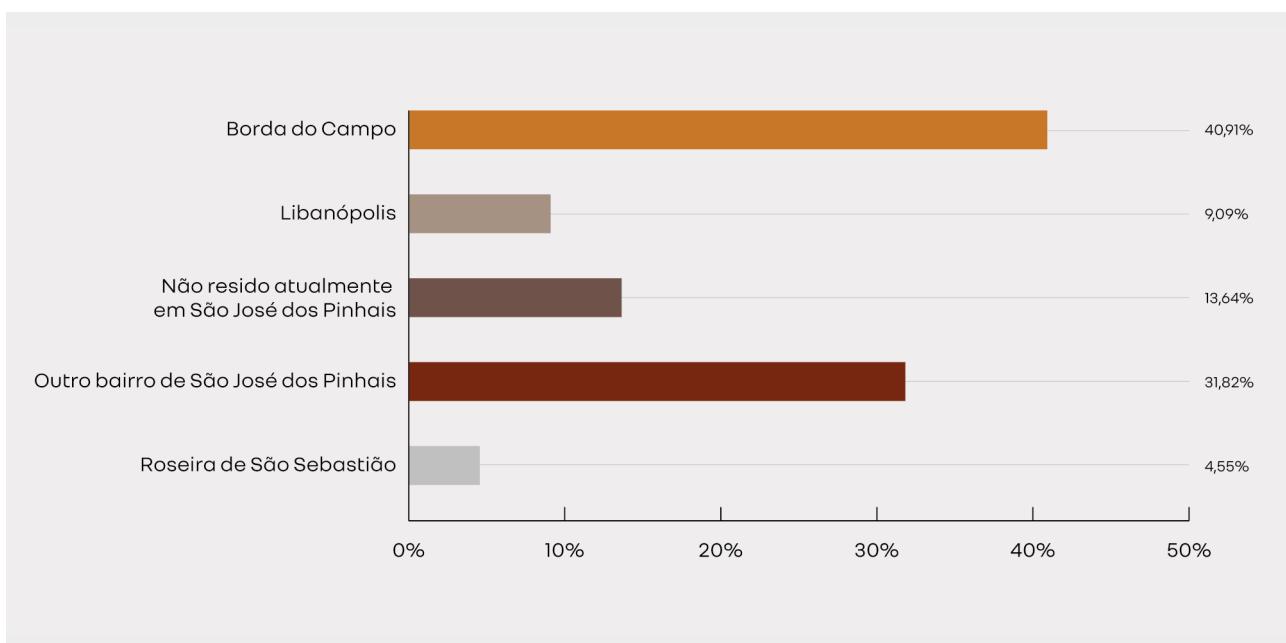
GRÁFICO 37 – Cor da pele declarada pelos respondentes



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

Quase metade se declarou pardo e 18,2% de pele preta, ou seja, 2/3 eram não brancos, um indicativo do equilíbrio racial do programa e de que desvantagens de pessoas não brancas em acessar o programa foram provavelmente baixas. O gráfico 38 mostra o bairro de residência atual dos respondentes. Para fazerem parte do programa, eles deveriam morar no território durante o programa, mas muitos podem ter saído de lá desde então.

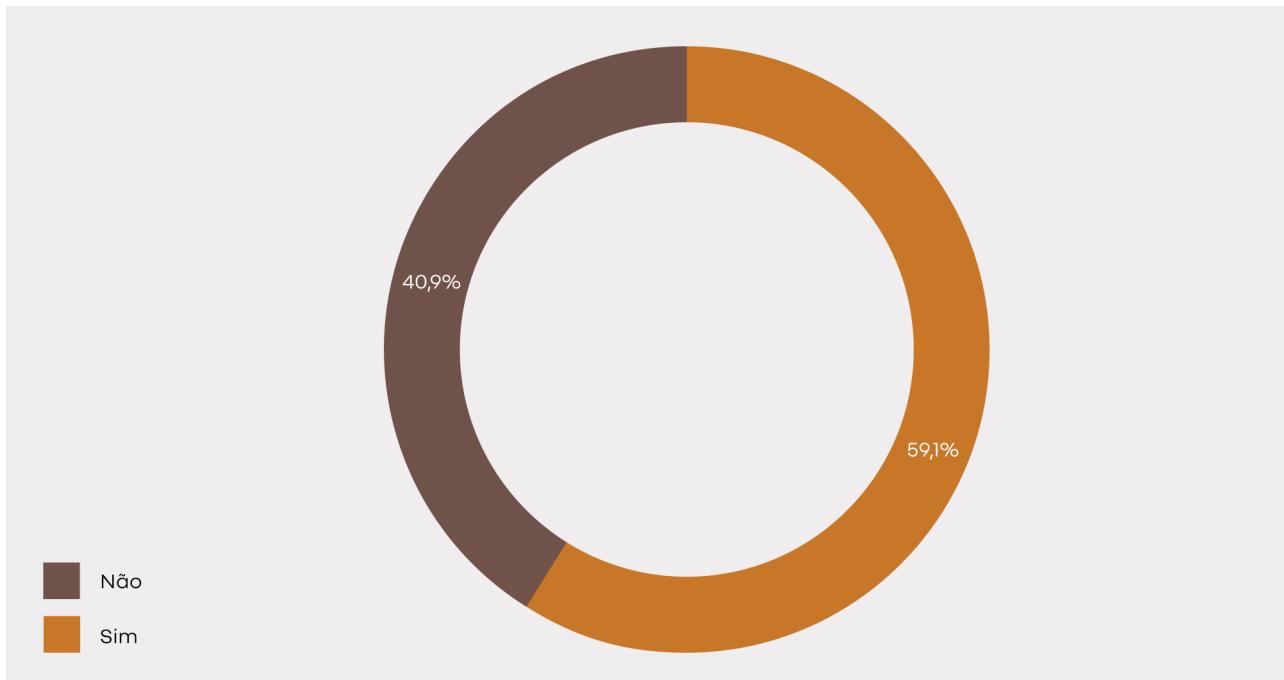
GRÁFICO 38 – Bairro de residência atual



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

45,4% declararam não residir no território atualmente, uma taxa elevada, possivelmente reflexo das baixas oportunidades de emprego e renda oferecidas para pessoas do seu perfil e faixa etária no território. O restante mora no território, em especial na Borda do Campo. Uma das finalidades do programa era fomentar a inserção no mercado de trabalho (emprego e empreendedorismo) sob melhores condições de remuneração. O gráfico 39 mostra o percentual dos respondentes que está trabalhando no momento.

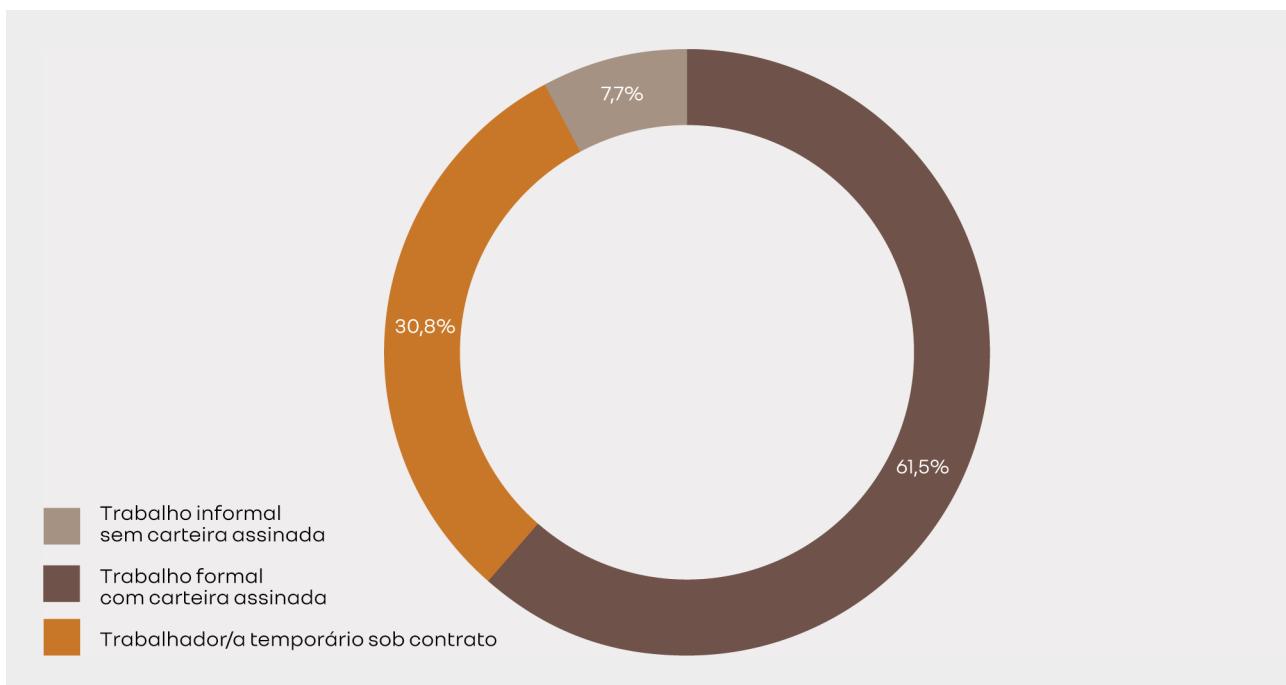
GRÁFICO 39 – Percentual que está trabalhando no momento



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

Quase 60% dos respondentes (13 pessoas) estão trabalhando no momento, enquanto os demais não, uma taxa modesta. Como a pesquisa foi realizada menos de seis meses após a conclusão do curso, parte dos ex-alunos ainda pode estar buscando emprego, ainda mais no cenário da primeira metade de 2023 de baixo crescimento e política monetária restritiva, que reduz a criação de vagas de emprego. Um ponto importante, nesse sentido, é o vínculo empregatício esses 13 trabalhadores estão, o que é mostrado no gráfico 40.

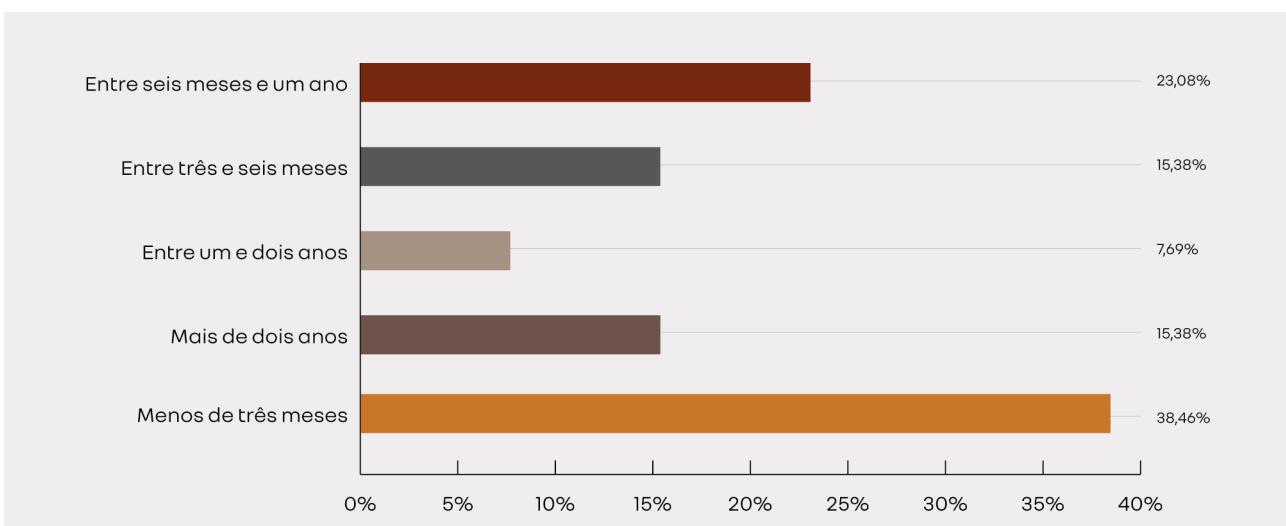
GRÁFICO 40 – Vínculo empregatício dos que estão trabalhando



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

Mais de 60% dos trabalhadores estão com carteira assinada, o que indica um razoável grau de estabilidade e segurança de emprego e renda. 30,8% estão sob contratos temporários, que não necessariamente possuem mesmo grau de estabilidade e segurança que carteira assinada, mas costumam ser formalizados. Por fim, 7,7% estão com trabalho sem carteira assinada, um tipo mais precário de relação trabalhista. Esse perfil mais formalizado é também reflexo do fato da maioria dos respondentes serem adultos mais velhos, em geral mais estabilizados em suas profissões. O gráfico 41 mostra há quanto tempo os trabalhadores estão na empresa atual.

GRÁFICO 41 – Tempo que está trabalhando



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

77% dos trabalhadores estão no emprego atual há menos de um ano, ou seja, desde que iniciaram o curso, 54% conseguiram há seis meses ou menos, do final ou após o curso, o que significa que o curso pode ter tido um impacto em sua contratação. Uma parte menor estava no emprego atual desde antes de iniciar o curso, o que significa que a entrada no curso foi motivada para melhoria do seu trabalho atual ou para a busca de um novo emprego em outra área. A tabela 18 mostra a área de trabalho atual dos que estão ocupados no momento.

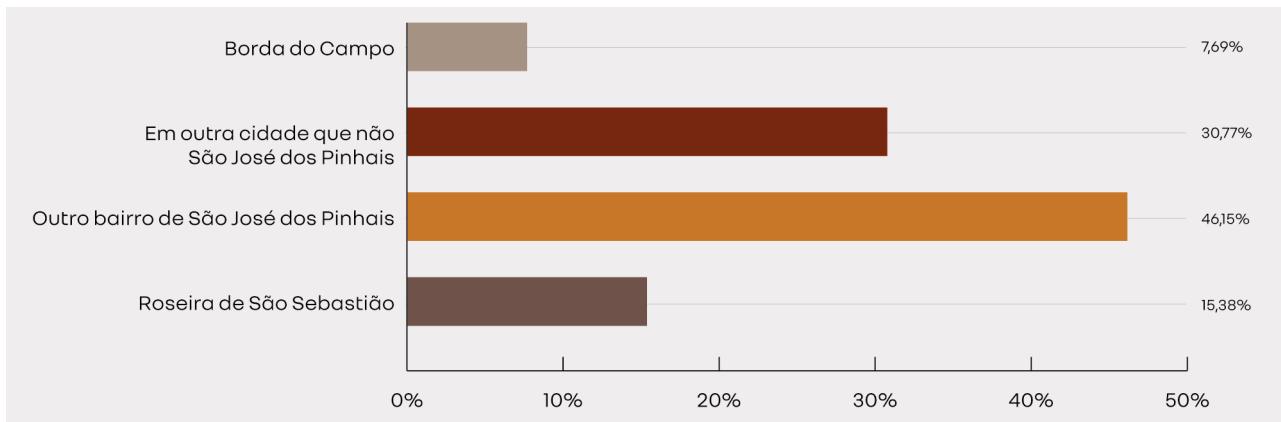
TABELA 18 – Setor de ocupação dos empregados

SETOR	N.	%
Segurança	3	23,10%
Automobilística	2	15,40%
Alimentício	1	7,69%
Auxiliar de produção	1	7,69%
Cosmético	1	7,69%
Lava Car	1	7,69%
Logística	1	7,69%
Metalúrgica	1	7,69%
Painel solar	1	7,69%
Produtos Laboratoriais	1	7,69%

FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica.

Cerca de 1/4 está trabalhando na área de segurança, 15,4% na área automobilística, algo relacionado ao curso, porém, uma pessoa entrou na empresa atual há mais de um ano, o que significa que curso não o ajudou a entrar na área, mas pode ter contribuído no aprimoramento do perfil profissional. O outro trabalhador da área entrou há menos de três meses, o que significa que o curso pode ter contribuído para sua inserção no mercado do trabalho. Os demais trabalham em outras áreas. Isso pode indicar um potencial relativamente baixo do curso de provocar a entrada das pessoas nesse setor em específico, porém, é preciso considerar o tempo do curso, ao tempo em que a valorização do currículo é uma variável que interferiu na inserção profissional. O gráfico 42 mostra a localização da empresa que os trabalhadores estão atualmente.

GRÁFICO 42 – Localização da empresa em que trabalha atualmente

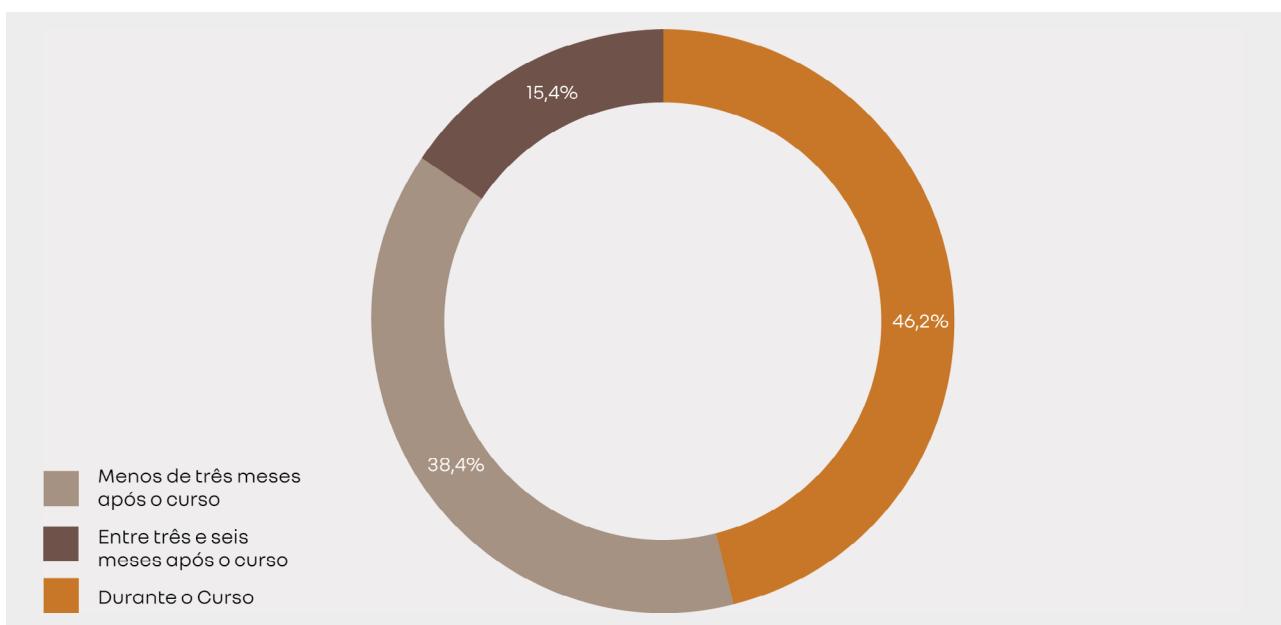


FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

77% dos trabalhadores são empregados em empresas fora do território, sendo quase a metade em outras regiões de São José dos Pinhais. Isso mostra um potencial relativamente baixo de absorção de trabalhadores locais no território. Além disso, o fato de grande parte da população ter reclamado do transporte público, em especial a falta de ligação direta com o centro do município, significa que parte desses trabalhadores pode ter dificuldades de deslocamento para seu trabalho e mesmo que parte dos que não estão trabalhando estão tendo dificuldade de obter emprego, em parte, pela ausência de melhores condições de transporte e de emprego local.

O gráfico 43 mostra o tempo que os que não estavam trabalhando, quando iniciaram o curso, levaram para conseguir seu primeiro emprego após essa data. Não necessariamente esse é o emprego atual em que eles estão.

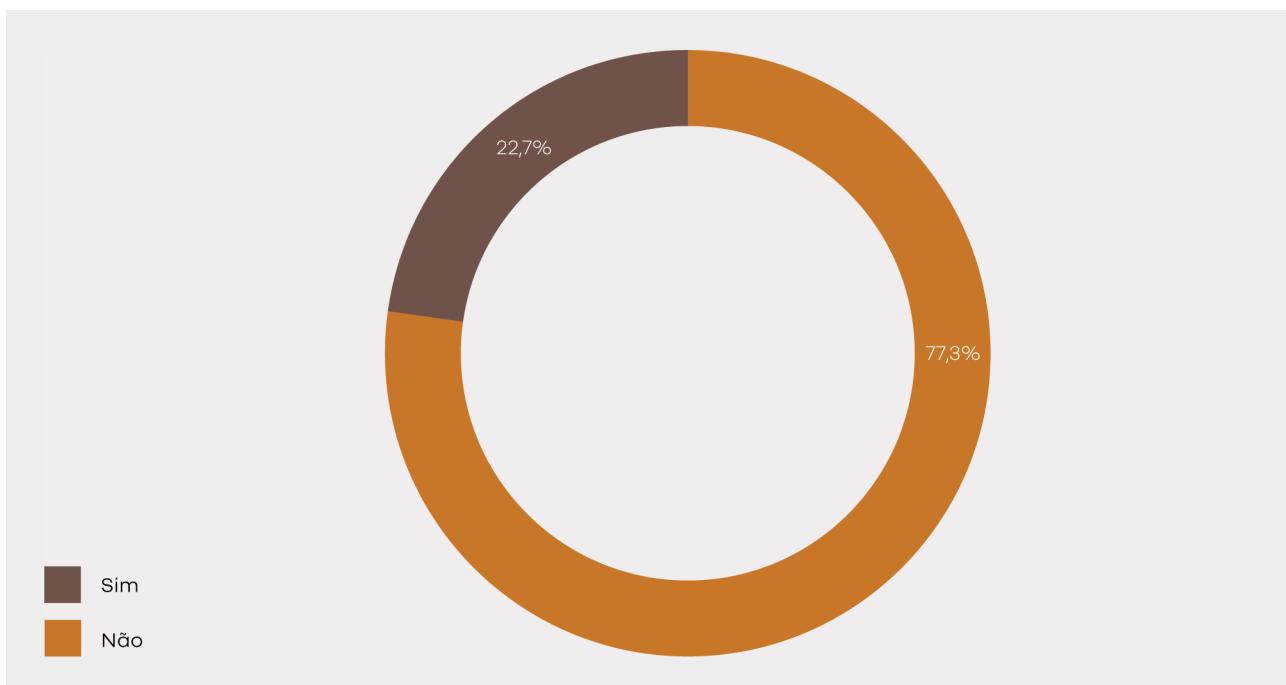
GRÁFICO 43 – Tempo desde iniciar o curso que levou para começar a trabalhar



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

Um pouco menos da metade conseguiu emprego durante o curso, muitos provavelmente estavam procurando emprego antes de entrar no programa. O curso talvez tenha sido considerado para eles uma oportunidade de aumentar as chances de emprego e inclusive uma chance para começar a trabalhar na Renault, uma possibilidade que o curso não garantia. Isso está alinhado inclusive com dados obtidos na entrevista dos gestores do curso no SENAI (analisada à frente), que maior parte das desistências ocorreram porque alunos conseguiram um emprego e acabaram desistindo do curso por conflito de horário. 38,4% conseguiram emprego em apenas três meses após o curso, uma taxa elevada e os 15,4% restantes em mais de três meses após o curso, o que indica que 84,6% conseguiram emprego durante ou logo após o curso, uma taxa elevada. Isso mostra uma elevada disposição ao emprego, algo esperado dado perfil etário dos participantes. Além do emprego em empresas de terceiros, os participantes poderiam abrir ou melhorar seu negócio próprio. O gráfico 44 mostra o percentual dos respondentes que está empreendendo no momento.

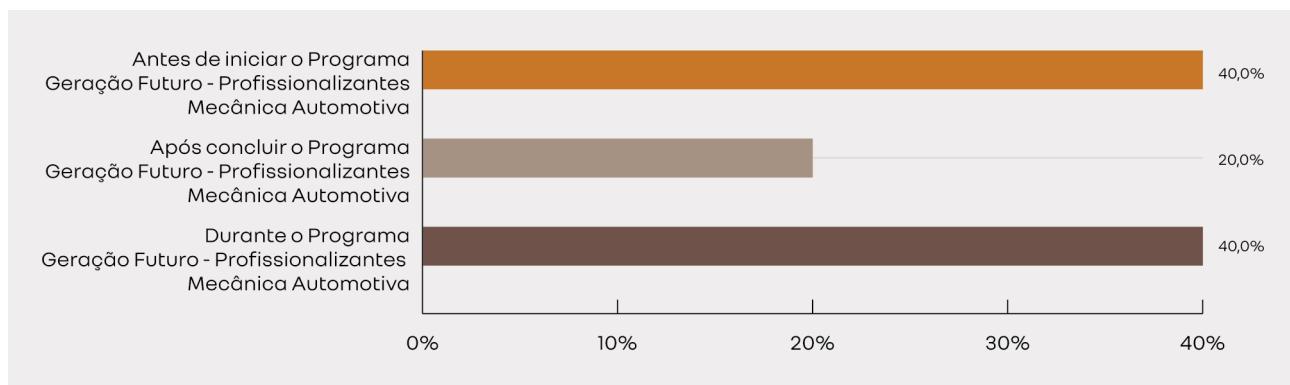
GRÁFICO 44 – Está empreendendo?



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

Mais de um 1/5 (5 ex-alunos) estão empreendendo no momento. O gráfico 45 mostra desde quando esses concluintes começaram a empreender.

GRÁFICO 45 – Período de início das atividades empreendedoras



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

Dois já eram empreendedores antes do programa (40%), um iniciou empreendimento após o programa e dois durante ele. A tabela 19 mostra a área dos empreendimentos.

TABELA 19 – Área dos empreendimentos

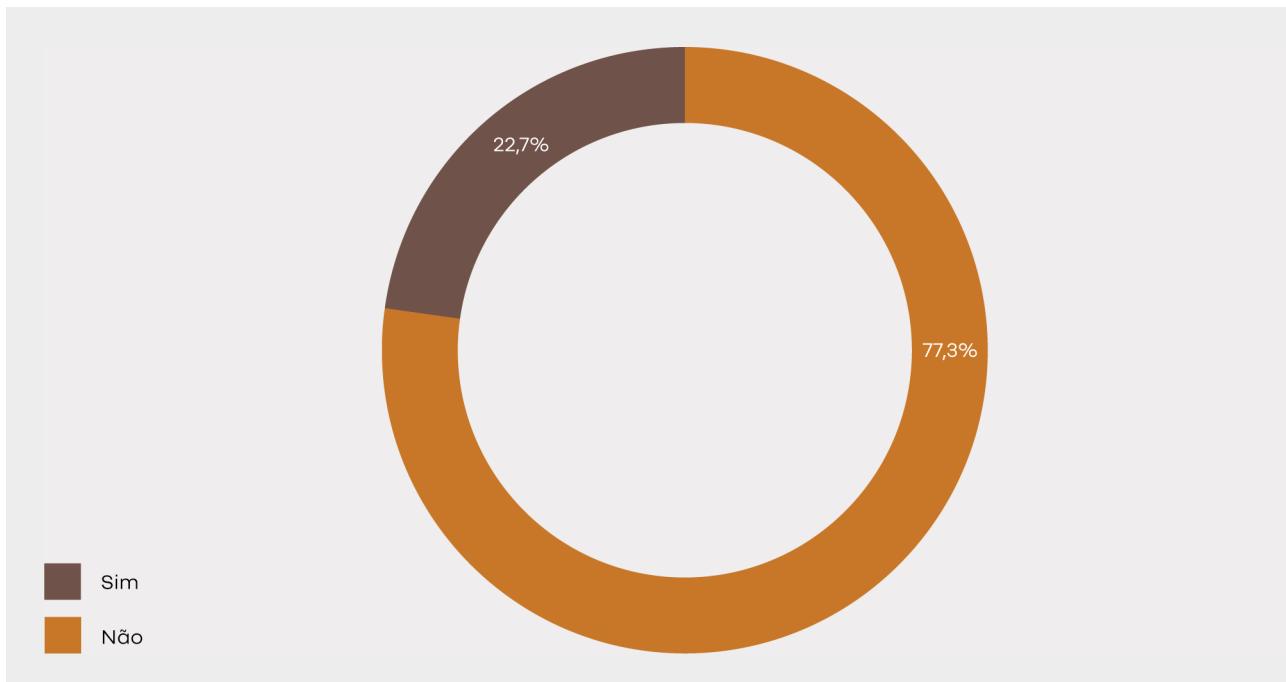
ÁREA	N.	%
Mecânica automotiva	2	40%
Jardinagem	1	20%
Lataria e pintura automotiva	1	20%
Youtube (entretenimento)	1	20%

FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica.

40% (2 empreendimentos) são na área de mecânica automotiva e um (20%) na área relacionada de lataria e pintura automotiva. Dos dois da área de mecânica, um iniciou seu empreendimento na área antes de realizar o curso e outro após finalizar o curso, o que indica que o programa pode ter ajudado a melhorar o negócio do que já atuava na área e pode ter estimulado o outro a abrir um negócio próprio após o curso. O trabalhador da área de lataria e pintura automotiva já tinha seu negócio desde antes do curso, por ser área diferente, apesar de próxima, o potencial do curso ter melhorado seu negócio é provavelmente menor do que no caso do mecânico. Os outros dois empreendedores atuam em áreas distintas. Dos 5 empreendedores, 60% (3) possuem alguma formalização do seu empreendimento, enquanto 40% (2) não possuem nenhuma formalização.

Além de trabalhar e empreender, um resultado positivo que o programa pode ter motivado é a busca por cursos e formações adicionais. O gráfico 46 mostra o percentual de ex-alunos que estão estudando no momento.

GRÁFICO 46 – Está estudando no momento?



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

22,7% (5 ex-alunos) estão estudando no momento, uma taxa menor que o Jovens Talentos, algo esperado já que se trata de um público mais velho e já com maiores compromissos imediatos. A tabela 20 mostra o nível de ensino que os estudantes estão.

TABELA 20 – Nível de ensino atual dos estudantes

ÁREA	N.
Técnico (Auxiliar Saúde Bucal)	1
Continuei o Ensino Médio	1
Pré-Vestibular	1
Ensino Técnico (área não identificada)	1
Curso de qualificação (área não identificada)	1

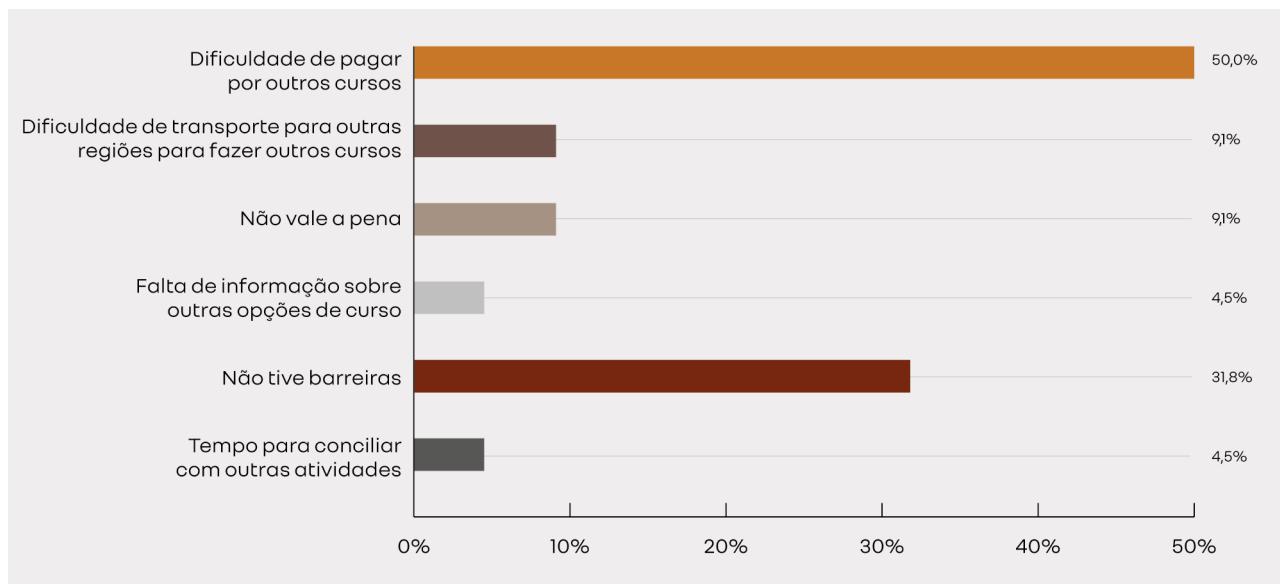
FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica.

Dois estão em cursos técnicos, um deles na área de Auxiliar de Saúde Bucal e outro em área não identificada. Um continuou estudos no ensino médio, outro está realizando curso Pré-Vestibular, o que mostra desejo de adentrar ensino superior e outro assinalou estar fazendo um curso de qualificação de curta duração, mas de área não identificada.

Todos os que estão estudando no momento indicaram que fazer o Geração Futuro Profissionalizante Mecânica os estimulou a buscar outras formações, um impacto bastante

positivo do curso, apesar do número de ex-alunos estudando no momento ser baixo, dada faixa etária mais avançada do público-alvo e as barreiras de acesso que eventualmente encontram. Isso aponta um impacto positivo e nem sempre mensurado do curso, assim como do Jovens Talentos. O gráfico 47 mostra as barreiras que os alunos com interesse em continuar estudando enfrentaram após o curso para continuar formação.

GRÁFICO 47 – Barreiras que enfrentou após o curso para continuar formação

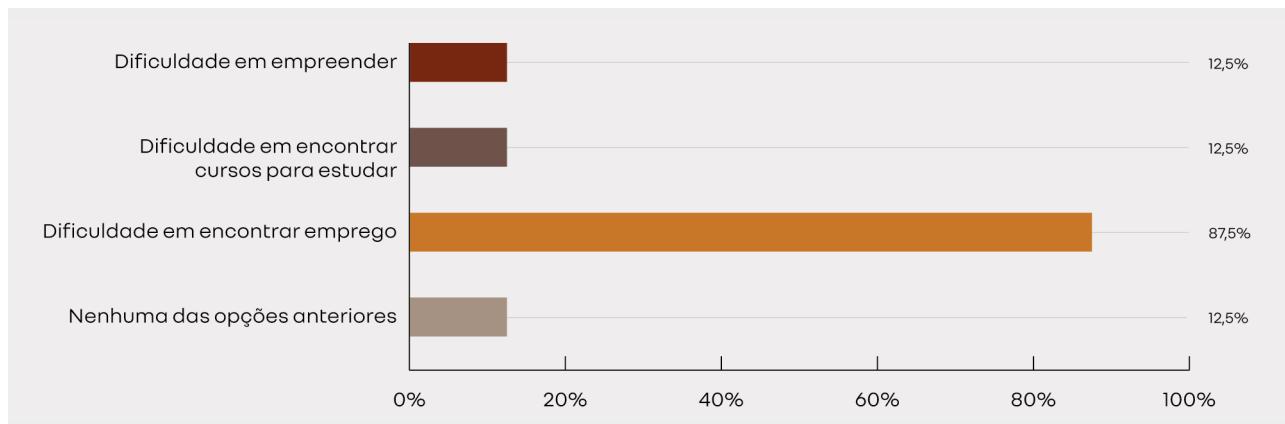


FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

Metade indicou que a principal barreira é a falta de recursos financeiros para pagar por novos cursos, em seguida 31,8% declararam não ter enfrentado barreiras, seja porque se prosseguiu nos estudos sem dificuldades ou por falta de interesse no momento para fazer isso. Uma parte expressiva indicou ainda dificuldade de transporte para outras regiões para fazer cursos como uma barreira e o fato de acharem que não vale a pena em termos de salário adicional buscar novos cursos. Em escala bem menor, comparece a falta de informações sobre oportunidades de cursos e dificuldades de conciliar estudos com outras atividades foram apontados.

Destaca-se que 8 (36,4%) dos respondentes apontaram que não estão trabalhando, empreendendo ou estudando no momento. O gráfico 48 mostra os motivos para essa situação, os 8 podem ter respondido mais de uma opção ao mesmo tempo. Mais de uma alternativa poderia ser assinalada pelos respondentes.

GRÁFICO 48 – Motivos de não trabalhar, empreendendo ou estudando

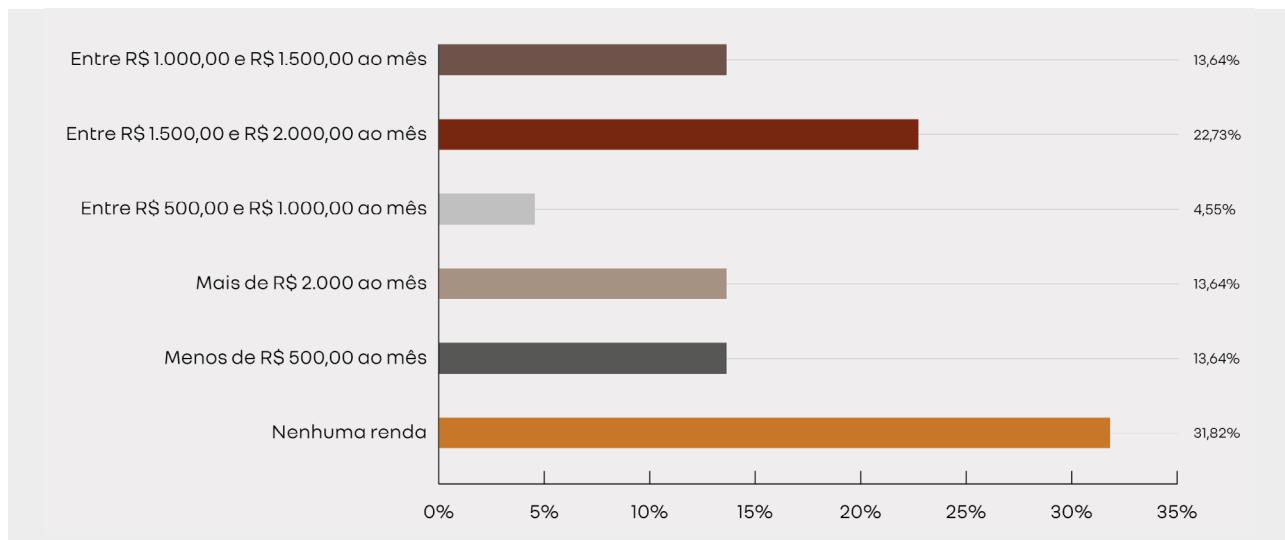


FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

A grande maioria (7 de 8 ou 87,5%) indica que a dificuldade de encontrar emprego é principal motivo para não estar trabalhando, empreendendo ou estudando no momento. Isso pode indicar tanto as fragilidades no currículo e habilidades profissionais desses indivíduos, quanto cenário atual de desemprego elevado e dificuldade de inserção no mercado de trabalho no país como um todo. Um indicou dificuldade de empreender e outro de estudar, ambos também haviam indicado dificuldade em conseguir emprego. Um respondente declarou que motivo não é nenhuma das opções anteriores. Novamente, isso aponta para a dificuldade de obter uma colocação no mercado de trabalho, que pode ter especificidades em relação à mesma dificuldade dos ex-alunos do Jovens Talentos por alunos do curso atual terem perfil etário distinto.

Analizado o emprego, empreendedorismo e estudo, outra finalidade do programa foi melhorar a renda pessoal dos seus participantes. O gráfico 49 mostra a distribuição da renda pessoal dos respondentes antes de fazerem o curso.

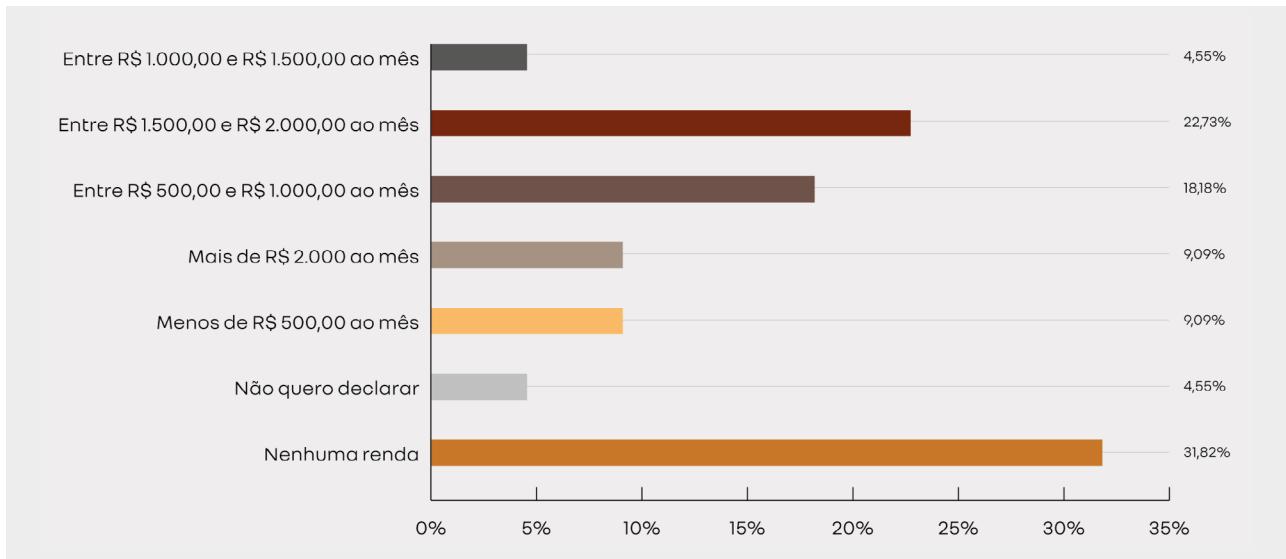
GRÁFICO 49 – Renda pessoal antes de fazer o curso



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

Quase 1/3 não tinha nenhuma renda pessoal quando iniciou o curso, a segunda classe mais frequente foi de ganhos de R\$ 1.500 a R\$ 2.000, ganhos próximos à média brasileira, com apenas 9,1% ganhando acima disso e 31,8% menos do que isso, enquanto 4,5% (uma pessoa) preferiu não declarar sua renda. Entre os que declararam renda e conforme cálculo pelo ponto médio de cada classe de renda, a renda média antes de iniciar o curso era de R\$ 1.250,00, próximo a um salário-mínimo, um valor relativamente baixo. O gráfico 50 mostra a distribuição atual da renda pessoal após ter realizado o curso.

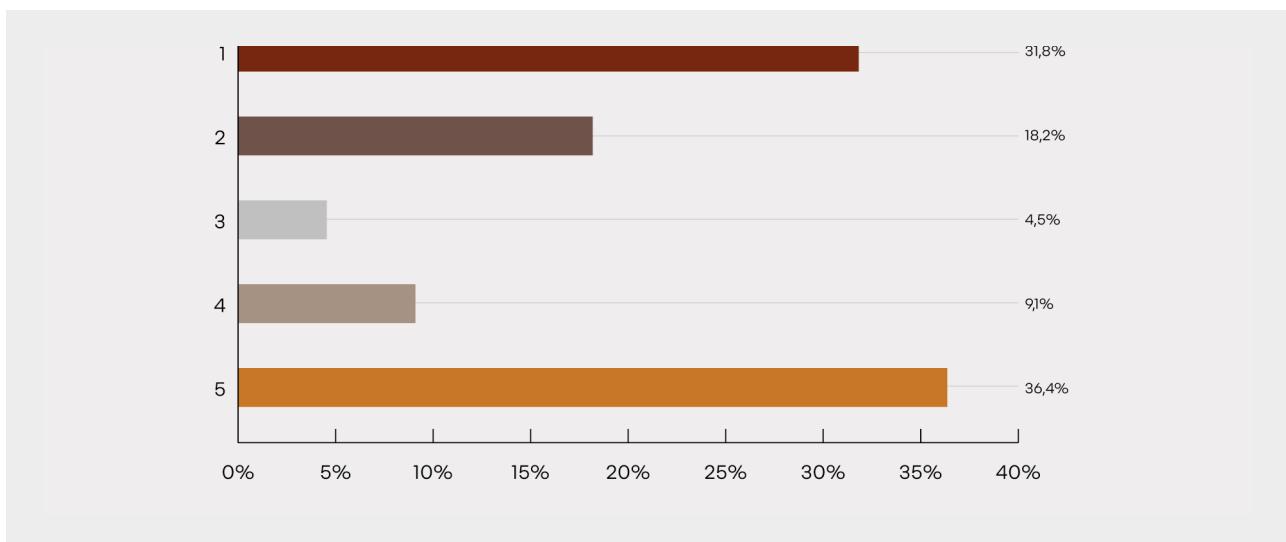
GRÁFICO 50 – Renda pessoal atual após o curso



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

O mesmo percentual (31,8%) não possui renda pessoal após o curso. Metade dos que declararam renda zero antes do curso continuaram declarando renda nula após sua conclusão, mas outra metade passou a ter renda positiva. Há mais pessoas ganhando mais de R\$ 2 mil e menos de R\$ 500,00 do que antes, enquanto há menos ganhando entre R\$ 500 e R\$ 1 mil após o curso e o mesmo percentual ganhando entre R\$ 1.500,00 e R\$ 2.000,00. A renda média após o curso é de R\$ 1450,00, ou seja, R\$ 200,00 maior do que antes do curso, um aumento modesto e significativo de 13,8% na renda pessoal após o curso. Isso indica que curso pode ter tido um impacto positivo na renda dos participantes, porém pequeno até o momento. Como a pesquisa foi feita menos de seis meses após a conclusão do curso, as realocações e mudanças no emprego provocadas pelo curso não necessariamente ocorreram em sua plenitude, sendo necessário mais tempo de conclusão do curso para uma avaliação mais rigorosa dessas tendências. O gráfico 51 mostra o quanto os respondentes acreditam que o curso melhorou sua capacidade de conseguir um bom emprego e uma renda maior, sendo 1 (aumentou pouco ou nada) e 5 (aumentou muito).

GRÁFICO 51 – Influência do curso na melhoria do emprego e renda dos participantes (1 pouco, 5 muito)

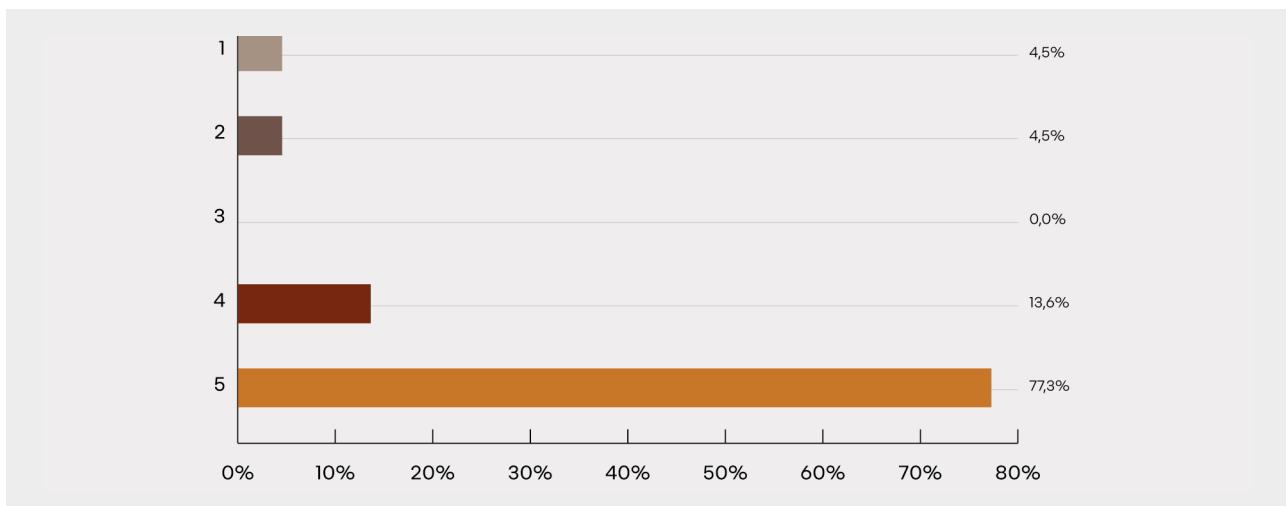


FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

Metade dos respondentes consideram que o curso teve pouco ou nenhum impacto (1 e 2) na sua capacidade de obter um melhor emprego e renda, a principal finalidade do curso, enquanto pouco menos da metade (45,5%) acredita que ele teve um impacto bastante elevado nessas variáveis, o que mostra uma forte divisão na percepção do impacto do programa em suas vidas entre os participantes. Isso provavelmente está relacionado ao aumento pequeno que curso provocou na renda pessoal dos participantes. Ao contrário do Jovens Talentos, há indícios de que esse curso teve, ao menos até o momento, um impacto reduzido na renda dos formados. Isso pode ser fruto do perfil etário e profissional dos seus ex-alunos, do baixo dinamismo do mercado de trabalho brasileiro atual e/ou do desenho do programa, o que indicaria espaço para melhorias no programa. Contudo, é preciso mais tempo de conclusão e um volume maior de concluintes para avaliar essas tendências.

Uma outra medida da percepção da qualidade do curso é vista no gráfico 52, que mostra a probabilidade de um ex-aluno recomendar o curso para um amigo, sendo 1 pouco provável essa recomendação e 5 muito provável.

GRÁFICO 52 – Indicaria o curso para um amigo? (1 pouco provável, 5 muito provável)

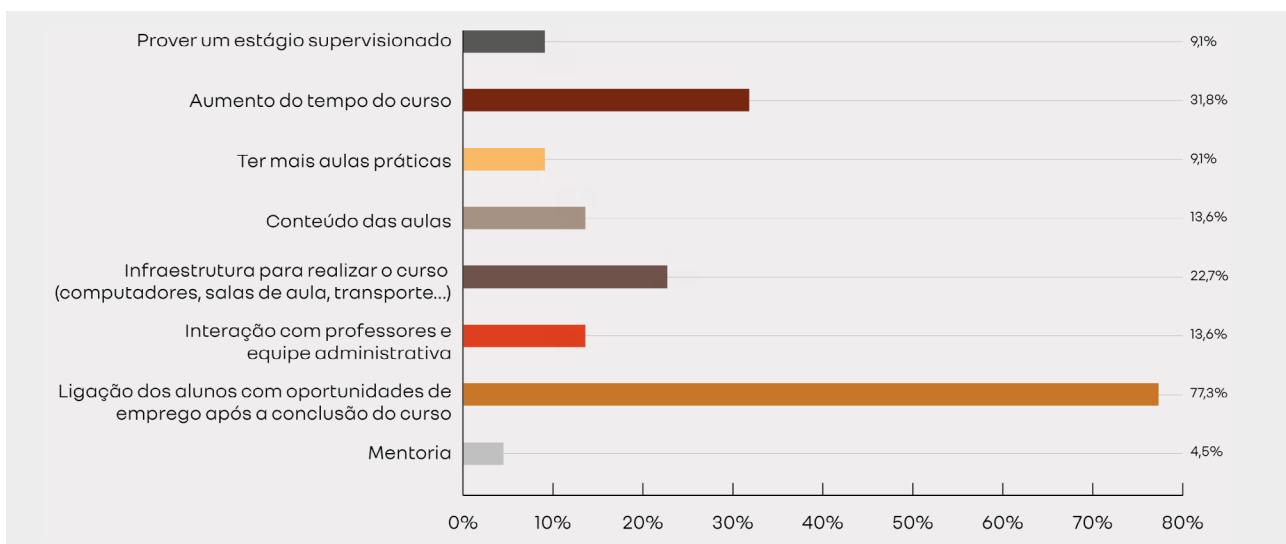


FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

90,9% recomendariam o curso para um amigo, uma taxa muito elevada, que mostra uma boa aprovação do curso, mesmo que metade tenha considerado que impacto do curso na sua capacidade de emprego e renda tenha sido pequeno. Isso significa que possivelmente os participantes valorizem o curso por outras entregas além da melhoria no emprego e renda, como melhoria na autoestima, nas relações sociais, no desejo e capacidade de estudar, de se realizar profissionalmente, entre outras opções. Esses impactos são relevantes, como evidenciado na análise do grupo focal dos ex-alunos, ainda nesta seção.

O impacto do curso no emprego e renda pode ter sido limitado por demandas de aprimoramento ou por questões externas relacionadas à dinâmica do mercado de trabalho. O gráfico 53 mostra o que, na percepção subjetiva dos respondentes, poderia ser melhorado dentro do curso. Cada respondente pode ter assinalado uma ou mais opções.

GRÁFICO 53 – Melhorias sugeridas para o curso pelos ex-alunos – em % dos respondentes

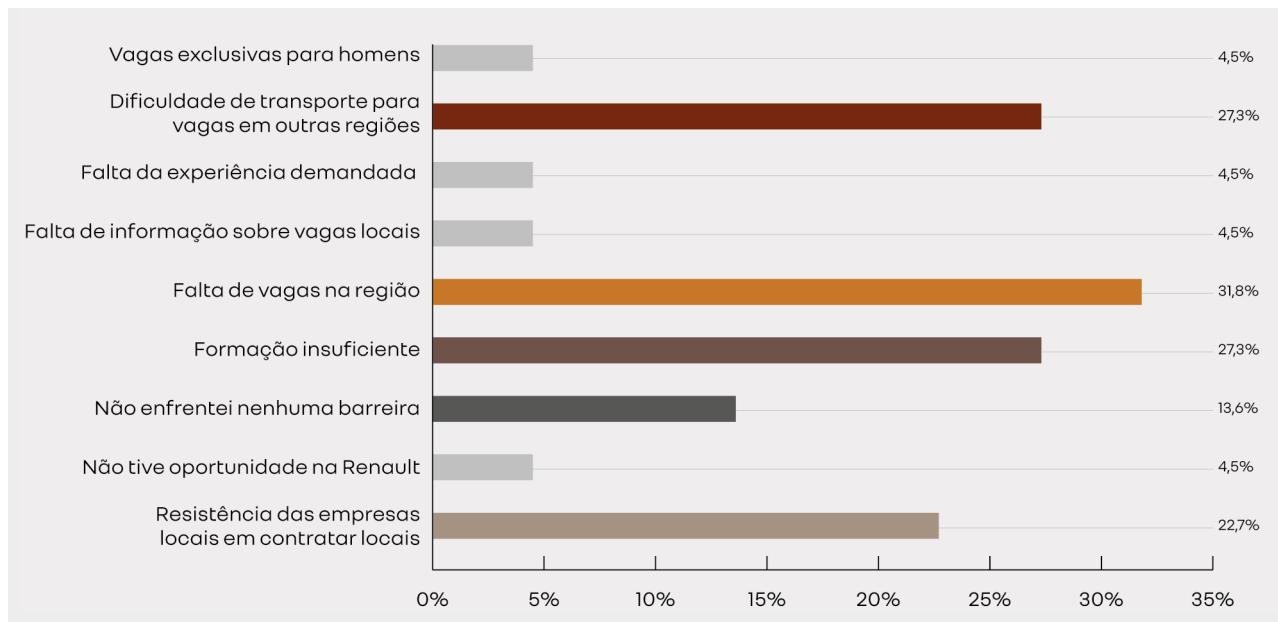


FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

77,3% dos respondentes assinalaram que a melhoria que consideraram mais produtiva no curso seria fortalecer a ligação dos ex-alunos com oportunidades de emprego, mesmo resultado visto no Jovens Talentos. Em seguida, 1/3 acredita que curso poderia ter seu tempo ampliado, o que ajudaria tanto no aprofundamento dos conhecimentos de mecânica quanto no desenvolvimento de habilidades profissionais, como capacidade de trabalhar em equipe e resolver conflitos. Pouco mais de 1/5 considerou que a infraestrutura poderia ser melhorada, em especial a sala de aula e o acesso a materiais para aulas práticas. Ainda, falou-se em melhorar conteúdo das aulas, em especial ampliar o número de aulas práticas e em fortalecer interação com professores, que foram mudando frequentemente ao longo do curso. 9,6% falaram diretamente que acharia interessante ter mais aulas práticas, algo já incorporado nos 13,6% que indicou que conteúdo das aulas poderia ser melhorado. Por fim, recomendaram a criação de um estágio supervisionado para alunos se aprofundarem na parte prática e a criação de uma mentoria.

De modo a avaliar o impacto do ambiente externo nos resultados em termos de emprego e renda, perguntou-se que barreiras eles ou colegas enfrentaram após o curso para conseguir um emprego, o que é mostrado no gráfico 54.

GRÁFICO 54 – Barreiras enfrentadas após o curso para conseguir emprego



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

Pouco menos de 1/3 apontou a insuficiência de vagas na região como maior barreira, enquanto 27,3% apontaram dificuldades de transporte para empregos em outras regiões e formação insuficiente como barreiras. Ainda, 22,7% declararam que empresas locais têm resistência em contratar pessoas do território para emprego, 13,6% indicaram não ter enfrentado barreiras, enquanto 4,5% indicaram outras razões, como fato de vagas para mecânica serem limitadas para homens, falta de experiência na área, falta de informações sobre vagas locais e de oportunidades para trabalhar na Renault. São barreiras similares às apontadas pelo Jovens Talentos, indicando que parte delas pode ser questões estruturais do território e mesmo do país.

Com exceção da ligação com vagas e do tempo do curso, as respostas mais citadas foram para questões externas ao curso. Isso indica que essas duas questões internas, se forem ajustadas, melhorariam impacto do curso na vida dos alunos segundo a percepção dos respondentes.

Após a análise do questionário online com ex-alunos, é mostrado a seguir os principais resultados do grupo focal presencial com ex-alunos do curso.

Grupo focal ex-alunos do curso

Foi realizado um grupo focal presencial com 6 ex-alunos do curso de modo a capturar suas percepções de modo mais detalhado e qualitativo, com resultados mostrados a seguir.

Aspectos positivos do curso

- Mais de um citou – melhorou minha autoestima;
- Mais de um citou – melhorou minha capacidade de conviver com outros;
- Mais de um citou – tornou mais claras minhas perspectivas profissionais;
- “Me ajudou a mudar de área de trabalho”;
- “Esse curso me ajudou bastante, eu entrei agora em uma empresa na parte de logística, coisa que eu achava que pra mim nunca daria certo”;
- “Eu gostei do curso. Foi importante porque eu estava num momento meio, tipo, não tinha vontade de fazer nada. E deu uma levantada na autoestima”;
- Ajudou a gente a conviver mais e não ficarem apenas esperando um emprego”;
- “Achei muito interessante, agradeço a Deus pela oportunidade. Até pela minha idade, achei que não ia passar. Agradeço a Renault por estar nos cedendo esses cursos, pra comunidade, porque abre portas, não só na mecânica, mas em várias outras, até de fazer cursos”.
- “Foi o lugar que me acolheu quando meu irmão faleceu... Fiquei um mês andando na rua sem destino”;
- “Me ajudou a ter uma nova perspectiva da vida e me sentir acolhida”.

Aspectos que poderiam ser melhorados

- Mais de um citou – não se sentem preparados plenamente para trabalhar na área;
- “Muitas aulas teóricas, expectativa era de ter mais momentos práticos”;
- Mudou três vezes de professor, o que dificultou a criação de laços e fez com que todos retomassem parte teórica, prejudicando a execução das aulas práticas;
- Divergência com professores se alunos poderiam ou não abrir os motores para aprender, o que acabou atrasando a parte prática;
- “Parte elétrica só teve aulas teóricas, o que faz com que alunos não se sintam preparados para atuar nessa área”;
- “Poderia ter um estágio supervisionado para fortalecer parte prática”;
- “Renault poderia priorizar alunos do curso quando abrisse vagas na área”;
- “Curso é muito bom, mas introdutório, não se aprofunda a ponto de formar um mecânico completo e autônomo, o que exige conhecimentos práticos profundos”;
- Problema na execução do curso, mudança de professores e indefinições reduziram as aulas práticas, que alunos sentiram falta;

- Possível problema de concepção, já que curso é introdutório e ausência de estágios ou mais horas práticas pode tornar formação incompleta para exigências do mercado de trabalho.

A dinâmica de marcas mostrou que, mesmo sendo estimulados a falar sobre o Instituto Renault, os participantes tiveram dificuldade de fazer referência ou trazer algum fato. Eles tenderam a se referir mais a Renault e no sentido de ser um local com oportunidade de trabalho com salário vantajoso. Não mostraram ter uma grande proximidade ou conhecimento do Instituto Renault e suas ações sociais, mesmo tendo realizado um curso patrocinado pela organização.

Entrevista gestores e coordenadores pedagógicos do curso - SENAI

Analisa-se agora a entrevista realizada com pessoas responsáveis pela gestão e acompanhamento pedagógico dos alunos do curso.

Relação com a Renault

- Renault já tinha cursos com o SENAI e criou esse curso-piloto junto a eles;
- Curso inspirado em um módulo que o SENAI já ofertava em outras localidades, mas não no SENAI Afonso Pena.

Potencialidades do curso

- Perfil diferente dos cursos usuais do SENAI, com adultos, em geral mais comprometidos e que aceitavam fazer as atividades sem grandes problemas ou hesitações;
- Apesar da resistência inicial, foi possível construir vínculos com alunos;
- Parte dos alunos buscou outros cursos gratuitos no SENAI, mostrando iniciativa e vontade de continuar com formações.

Dificuldades do curso, alunos e ambiente

- Curso é introdutório, exige maior experiência ou qualificações para atuar e crescer na área de mecânica automotiva;
- Perfil diferente dos cursos usuais do SENAI, o que tem lado positivo e negativo – alunos mais velhos, há mais tempo fora da educação formal, muitos vulneráveis e muito preocupados em obter uma fonte de renda para família, com pouca experiência prévia na área de mecânica automotiva, o que lentifica o aprendizado. Além disso, muitos tinham pouca familiaridade com computadores e ferramentas digitais e dificuldades em português e matemática, ainda mais considerando que grande parte tinha ensino fundamental incompleto
- Muitos alunos vulneráveis economicamente e/ou com conflitos familiares;
- Parte dos alunos com medo inicial de reiniciar estudos após anos ou décadas e não conseguir acompanhar;
- Certas dificuldades de comunicação que geraram pequenos conflitos;
- Baixa autoconfiança inicial, mas que melhorou com o tempo;
- Alta desistência por primeira turma ter sido a tarde, muitos ex-alunos buscavam emprego

- e quando conseguiam, desistiam do curso por conflito de horário;
- Alguns com dificuldade após a formação em buscar curso técnico ou superior por terem ensino médio incompleto.

Sugestões da equipe SENAI

- Realizar um percurso formativo anterior ao curso, focando em *soft skills*, computação, português e como fazer currículos/entrevistas;
- Manter turmas a noite;
- Manter oferta de transporte gratuito para as aulas.

5. AVALIAÇÃO DO PROJETO BORDA VIVA

A Associação Borda Viva é uma instituição sem fins lucrativos situada no território, que surgiu a partir de ações espontâneas em 2002 e passou a ter apoio do Instituto Renault em 2005. Seu foco atual é no desenvolvimento social do território através da promoção da segurança alimentar de crianças vulneráveis da comunidade, com a doação de refeições balanceadas diárias para elas, com apoio financeiro de Instituto Renault e a promoção da geração de renda e capacitação de mães da comunidade através de uma cozinha coletiva parcialmente solidária e parcialmente comercial, e um negócio social que reúne costureiras autônomas formadas e coordenadas pela instituição. A consolidação da cozinha e da casa de costura contou com apoio financeiro e operacional do Instituto Renault durante seu início.

O Instituto Renault considera a Associação Borda Viva um negócio social de base sustentável e local, priorizando a transferência de conhecimentos, a profissionalização e a inclusão das atividades da Associação na cadeia de valor da Renault do Brasil.

A associação teve sua semente em 2002, quando nasceu o programa Borda Viva, liderado pelo padre José Aparecido Pinto, com uma cozinha comunitária e agricultura familiar. Em 2003, o programa passou a adquirir hortifrutis dos produtores locais e distribuiu pelo município através do Programa de Aquisição de Alimentos (PAA) do Governo Federal. Em 2004, agregou o projeto de Panificadoras Comunitárias para a geração de renda junto ao governo estadual do Paraná. Em 2005, a associação firmou parceria que se estende até hoje com o Instituto Renault, com doação de veículos e computadores, e a promoção de ações voluntárias dos colaboradores da Renault. Em 2006, a associação recebeu a doação de uma chácara para a promoção de suas ações. Em 2007, nasceu a cozinha comunitária e a Cooperativa Borda Viva, focada na promoção da agricultura familiar da região. Nos anos seguintes, a associação continua seu papel de promover a segurança alimentar e nutricional da comunidade e, em 2011, inicia suas ações na área da costura. Em 2013 é construído o CMEI Borda Viva, gerido pela Prefeitura Municipal e com terreno doado pela Renault, que pertence à associação, que recebe aluguel do poder público para complementar sua receita. Nos anos seguintes, a associação fortaleceu suas ações nesses dois eixos da segurança alimentar e costura como empreendedorismo, com apoio do Instituto Renault para sua capacitação e para a concessão de marmitas gratuitas para famílias e crianças em situação de vulnerabilidade social.

Além do Instituto Renault, o projeto conta com parceiros como o CEASA/PR, a Badu Design, o Instituto L'Oréal de formação profissional, a Autoliv, a Lavitta, o Rotary Club International, RCI Banque do grupo Renault, a PUCPR e a Ribeiro Imóveis.

Detalhando agora as duas intervenções da Associação. A primeira é a Cozinha Escola, que visa melhorar a qualidade nutricional da dieta de crianças vulneráveis da comunidade desde 2002. Além de oferecer refeições diárias e gratuitas para cerca de 100 crianças em idade escolar, mulheres, idosos e lactantes, a Cozinha Escola capacita e remunera mães da comunidade que trabalham produzindo tanto as refeições gratuitas quanto as comercializadas no local ou entregadas em empresas, importantes para a sustentabilidade social.

dade econômica do projeto. Entre as empresas clientes da Cozinha Escola estão a RIMAQ, a Flora Ervas e a Adelphos Comercial Distribuidor.

Já a Casa da Costura oferece capacitação e atividade remunerada nas áreas de costura, modelagem, bordados e estampas. O Instituto garante o acesso da Associação de sobras de materiais da indústria automobilística e faz a ponte para permitir que os produtos produzidos pela Associação estejam disponíveis à venda nas concessionárias da marca ao redor do país, sendo assim uma fornecedora regular de diversas peças para a Renault do Brasil e seu ecossistema, viabilizando, assim, uma produção com materiais mais sustentáveis, algo especialmente relevante e valorizado no cenário atual. A Casa conta ainda com outros clientes como a Alliance Française, Volvo, Autoliv e Brose.

Ao longo da sua parceria, o Instituto Renault sempre buscou apoiar no fomento da área de vendas da associação, a busca de novos clientes, ampliar as possibilidades criativas de produtos, estruturar novos produtos e frentes de trabalho e avaliar a possibilidade de parceria com o SENAI por meio do programa Emprega Mais.

5.1 DESTAQUES DA AVALIAÇÃO

O projeto é bastante reconhecido dentro e fora do país, sendo o projeto apoiado pelo Instituto Renault mais conhecido no território, em parte por ser o mais antigo provavelmente. A Associação foi capaz de ampliar e diversificar suas ações, aproveitando parcerias e oportunidades, tanto com o Instituto Renault quanto com outros parceiros, o que mostra estratégia, proatividade e compromisso.

Os relatos positivos dos trabalhadores de como é trabalhar na associação e o impacto favorável que ela tem em sua renda, trabalho, autonomia e habilidades socioemocionais foram unânimis. Ainda, a Associação contribui com a segurança alimentar local ao fornecer marmitas gratuitas para famílias vulneráveis. Nesse sentido, já transcendeu o rótulo de projeto social, se transformando em uma empresa competitiva, diversificada, independente e com foco social, tanto que até exporta atualmente. Como evidenciado na análise, o apoio do Instituto Renault em diversas frentes foi fundamental para toda essa evolução.

Em termos de demandas e oportunidades futuras, consideraram que espaço físico para treinamentos, a serem dados pelos próprios funcionários, é limitado e que devido a diversificação na produção algumas máquinas e equipamentos específicos estão em quantidade insuficiente. Demonstraram interesse em conhecer melhor as linhas de crédito do BNDES para máquinas e equipamentos para atender demanda da empresa, algo especialmente vantajoso, já que empresa é exportadora, tendo assim vantagens nesse tipo de financiamento. Ao mesmo tempo, a líder do projeto considerou necessária maior comunicação e integração entre os projetos sociais e lideranças do território.

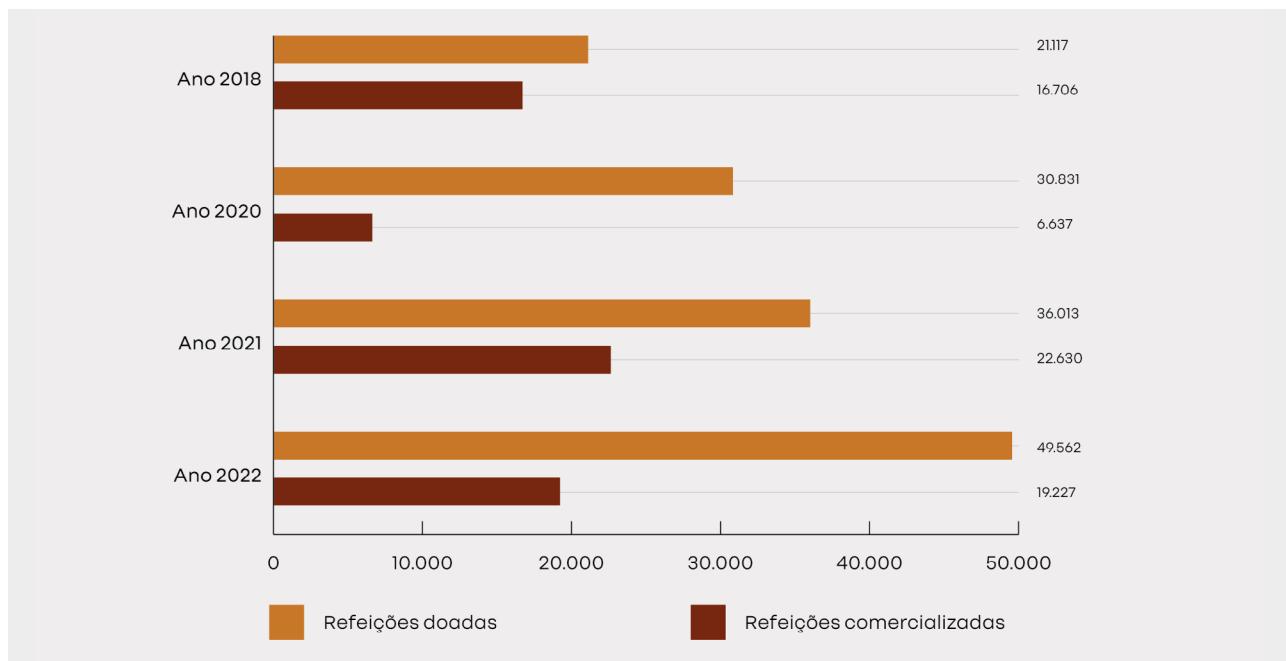
5.2 INDICADORES DE FLUXO

A Cozinha Escola emprega oito mulheres e, em 2021, atendeu com refeições gratuitas 168 crianças ao dia com apoio do Instituto Renault e Gastromotiva, acumulando quase 50 mil refeições sociais servidas no ano, assim como comercializou quase 20 mil refeições nesse mesmo ano. Além da ação social, o projeto serve para a formação de cozinheiros locais.

Já a Casa da Costura emprega 11 mulheres do território, fornecendo produtos têxteis para empresas, inclusive máscaras descartáveis durante a pandemia e milhares de itens hospitalares como uma nova frente.

O gráfico 55 mostra o número de refeições doadas e de refeições comercializadas pelo projeto por ano em 2018 e de 2020 a 2022.

GRÁFICO 55 – Refeições doadas e comercializadas por ano



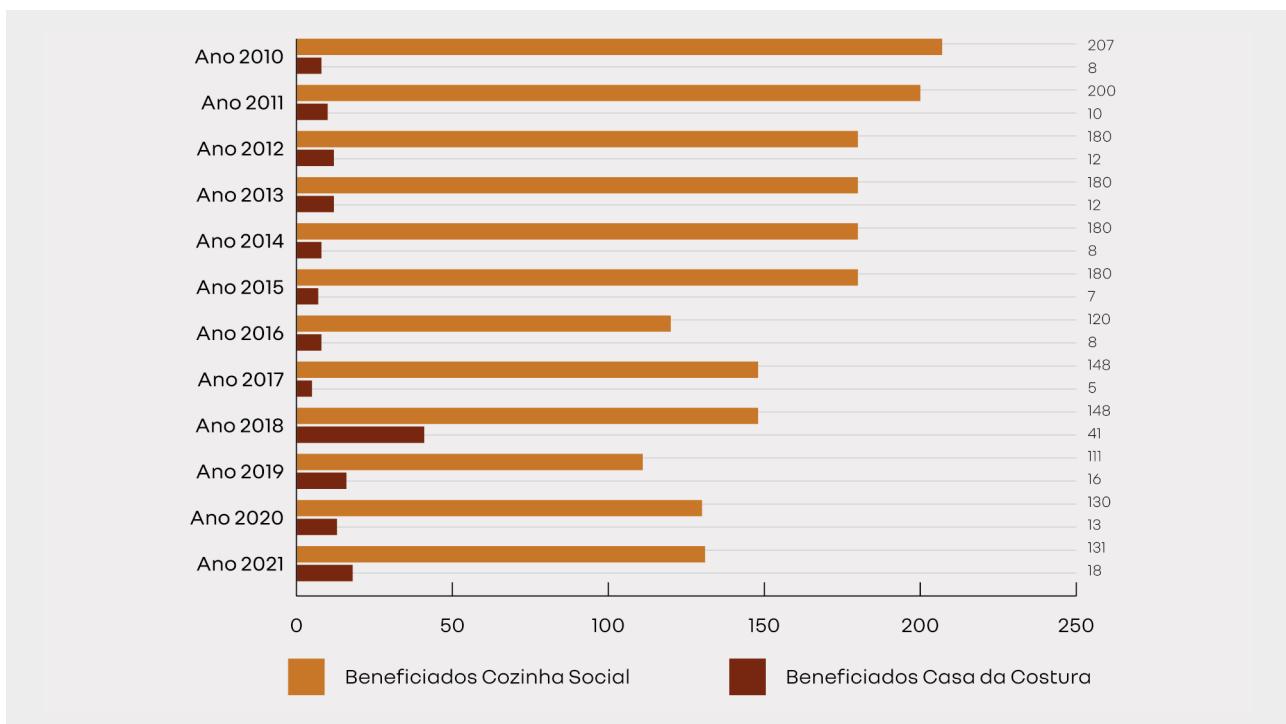
FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

Houve aumento considerável no número de refeições doadas em todos os anos analisados, mesmo durante a pandemia quando as refeições foram entregues na forma de marmitas para os beneficiados. Isso mostra a força e a importância dessa ação. Já as refeições comercializadas, que geram receita para a associação, caíram em 2020 devido a pandemia, aumentaram fortemente em 2021 e sofreram queda leve em 2022. Em média, 6 a 8 pessoas trabalharam na cozinha.

Já a Casa Costura empregou entre 6 e 11 mulheres no período, gerando renda para elas e melhorando seu capital humano. Ao mesmo tempo, foram realizadas ações de formação e encaminhamento de mulheres ao mercado de trabalho, mais intensas em 2018 e que se reduziram durante e após a pandemia.

O gráfico 56 mostra o número de pessoas beneficiadas com a Cozinha Social (refeições gratuitas) e na Casa de Costura como mulheres empreendedoras. Mostra-se o acumulado de beneficiados no ano, não o número que ocorreu em períodos específicos do ano.

GRÁFICO 56 – Total de pessoas beneficiadas ao ano pela Associação



FONTE: Questionário ex-alunos Profissionalizante Mecânica (2023).

Mostra-se que o número de beneficiados pela Cozinha reduziu, não necessariamente porque as ações se reduziram, mas os beneficiados tenderam a se estabilizar. Já da Casa de Costura tendeu a aumentar, tanto porque o número médio de beneficiadas aumentou, quanto pelo fato de haver mais entradas e saídas de mulheres. Analisados indicadores básicos de fluxo, a próxima seção avalia as ações da Associação.

5.3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Foi realizado um grupo focal em que se captou as percepções, impactos, limitações e sugestões percebidas sobre o projeto, dado que; “O trabalho com grupos focais oferece boa oportunidade para o desenvolvimento de teorizações em campo, a partir do ocorrido e do falado.” (GATTI, 2005, p.13). Assim como a imagem da Renault entre os colaboradores disponíveis da Casa de Costura e da Cozinha Social, que avaliaram inclusive o impacto das refeições doadas pela instituição. Por fim, foi realizada uma entrevista em profundidade com a gestora do projeto [...] “em que o informante é convidado a falar livremente sobre um tema e as perguntas do investigador, quando são feitas, buscam dar mais profundidade às reflexões”. (DE SOUZA MINAYO, 2010, p.64). Com o objetivo de conhecer melhor a história das ações, das intervenções, assim como percepções sobre o projeto e o território.

5.4 AVALIAÇÃO DAS AÇÕES

Além da entrevista com a presidente da Associação Borda Vida, foi realizado um grupo focal com 15 pessoas, funcionários com disponibilidade de horário da casa de costura, da cozinha e da gestão da associação, analisado a seguir.

O que o Borda Viva representa para você?

- Vários citaram - Oportunidade para jovens e mulheres;
- Vários citaram – lugar de realização de sonhos;
- Vários citaram – avançou muito nos últimos anos;
- Espaço para formação, profissionalização e oportunidade de emprego;
- Fomenta empreendedorismo e autonomia;
- Um lugar em que me encaixo, sinto que pertenço;
- Comida para crianças vulneráveis da região;
- Marmitas ajudam e unem famílias;
- Já é uma empresa independente, mas com ações sociais, não é mais somente um projeto social.

Pontos fortes da associação

- Formação com próprios funcionários, o que garante independência;
- Parcerias diversas, em especial com o Instituto Renault;
- Equipes bem coordenadas e envolvidas no trabalho;
- Ações estruturadas e reconhecidas de promoção da segurança alimentar do território;
- Ajuda a gerar renda;
- Reconhecimento como parceira relevante nos relatórios sociais e de sustentabilidade da Renault;
- Instituição bastante transparente;
- Ajuda a promover empoderamento e autonomia feminina;
- Loja online estruturada;
- Bastante reconhecida em Curitiba, demais estados e mesmo internacionalmente, apesar de não ser tão conhecida como poderia ser em São José dos Pinhais;
- Mapa Social a fortaleceu, assim como abriu espaço para outros projetos mais espalhados pela Borda do Campo;
- Marmitas ajudam muito as famílias.

Pontos a serem melhorados na associação

- Crescimento moderado do número de colaboradores da associação, há demanda para incluir mais pessoas vulneráveis;
- Conhecimento relativamente baixo do projeto no lado oposto da BR, que concentra a maioria da população do território;
- Comunicação institucional interna;
- Citado por vários - espaço insuficiente da casa da costura para atender demanda crescente por produtos e ofertar espaço para formações, a serem dados pelos próprios funcionários;
- Dificuldade de obter crédito em parte por falta de maiores informações;
- Falta de equipamentos, em especial equipamentos específicos (para pregar botões, elastiqueira, entre outros) no novo núcleo de costura, núcleo original é bem equipado;
- Há espaço e necessidade percebida de se diversificar ainda mais o catálogo de produtos;
- Estruturação de novas relações de produção, como empreendedores formados pela associação, mas que trabalham de casa e podem complementar produção da associação.

Impacto da participação na associação nas suas relações familiares, comunitárias e no ambiente de trabalho

- “Contato e convivência dentro da empresa e com parceiros ajudou a me tornar mais profissional e estratégico”;
- “Se adequar a padrões exigentes nos ajudou a tornar mais produtivos”;
- “Me ensinou a conviver com as diferenças e a aprender com isso”;
- Melhorou minha capacidade de colaborar, planejar e aprender;
- Aumentou autonomia e iniciativa de mulheres na vida profissional e familiar, a tolerar menos abusos e preconceitos;
- “Ajudou a complementar minha renda”;
- “Criei amizades que me dão apoio emocional e financeiro se preciso”;
- “Me tornei uma pessoa melhor”;
- “As marmitas me ajudaram a conhecer melhor realidade e construir laços com as pessoas que precisam delas”.

Impacto da participação na associação em sua visão de futuro

- “Me ajudou a pensar e considerar novas possibilidades de carreira”;
- “Me fez ter contato com novas pessoas e assim me tornar mais aberto”;
- “Me fez valorizar ações sociais e ver que tenho poder de ajudar”;
- “Me ajudou a conviver com minha família e situações adversas”;
- “Me fez retomar carreira que não segui”;
- “Me fez pensar que posso ser uma empreendedora independente, uma prestadora de serviços para a associação”.

Origens do projeto segunda a liderança da Borda Viva

- Início de ações junto a Igreja para melhoria da segurança alimentar e pobreza em 2002
- Foco no acolhimento de imigrantes e novos moradores da região, grande parte se instalando perto de rios, com risco de enchente
- Ações foram se diversificando e focando cada vez mais na formação e empreendedorismo cooperativo das participantes

Apoio do Instituto Renault

- Sem apoio do Instituto Renault, associação não estaria onde está, foi fundamental;
- Parceria se iniciou em 2005 com apoio na logística e foi se fortalecendo;
- Ajudou na ampliação das instalações;
- Ajudou a complementar renda da associação ao doar terreno e instalações do CMEI Borda Viva, o qual prefeitura paga aluguel à associação;
- Investiu na formação em todos os setores da associação;
- Formação foi fundamental para tornar associação e seus integrantes mais autônomos;
- Permitiu profissionalização do projeto que hoje já atende grandes empresas e inclusive exporta, transcendeu rótulo de apenas projeto social;
- Hoje é uma empresa social que concorre em pé de igualdade com outras;

Pontos fortes do projeto

- Profissionalização crescente, sendo hoje uma empresa independente e que exporta;
- Relativamente forte e diversificada demanda dos produtos da empresa;
- Parceria com a Renault em variadas formas;
- Equipe alinhada, autônoma, proativa e eficiente;
- Muitos colaboradores acabam se tornando espontaneamente lideranças locais e internas à associação;
- Equipe com laços de pertencimento e conexão fortes;
- Autonomia conquistada pelos colaboradores também os torna mais autônomos em suas vidas pessoais e familiares;
- Equipe deseja diversificar produtos e toma ações nesse sentido, sendo muito proativos;

Pontos a serem fortalecidos do projeto

- Expansão do número de colaboradores do projeto;
- Ampliação dos espaços, em especial para formações que seriam dadas pelos próprios colaboradores;
- Equipamentos de produção insuficientes para demanda atual em quantidade e tipo;
- Pouco acesso a fontes de crédito subsidiado, havendo espaço para isso, já que empresa é exportadora, demonstrando interesse em conhecer linhas de crédito para associação, em especial as do BNDES com foco no financiamento de máquinas e equipamentos;
- Ampliar participação de clientes de grande porte na carteira da empresa;
- Ampliação das ações de promoção da segurança alimentar.

Acesso ao projeto

- Há demanda, lista de pessoas com interesse, mas falta espaço para trabalho e formações e equipamentos para todos;
- Muitas famílias vulneráveis não têm interesse de participar do projeto por envolver esforço e recompensas não imediatas;
- Falta articulação com o CRAS e outras organizações do território para incluir mais mulheres na costura.

Problemas da comunidade

- Não há linhas de transporte público que entrem nos Nemari, dificultando transporte, concentrado na BR;
- Pessoas deixam de frequentar cursos e trabalhos à noite por falta de transporte mais perto, já que pontos de ônibus e passarelas na BR são focos de roubos e violência;
- Insegurança no bairro, com momentos de melhora e piora, em especial quanto a furtos;
- Atendimento insuficiente e pouco efetivo de jovens com transtornos mentais, em especial dependência de drogas;
- Alta taxa de abandono de animais no território e falta de ações de alimentação desses animais;
- Há uma baixa comunicação e planejamento entre projetos sociais e lideranças do território, fruto de problemas de comunicação e pequenos conflitos, que poderia ser transformada facilmente.

Potenciais da comunidade

- Melhora recente no atendimento à saúde;
- Hortas comunitárias em parques lineares não utilizados dos Nemaris, Rose já tentou três vezes esse projeto, mas não contou com apoio e compromisso de outras pessoas;
- Possível formação de pessoas para atuarem na horta comunitária e entenderem que se trata de um projeto coletivo;
- Falta de formação das pessoas sobre cooperativismo e de lideranças para superarem problemas de comunicação e pequenos conflitos.

6. AVALIAÇÃO DO PROJETO ASSOCIAÇÃO DE MORADORES E AMIGOS DA ROSEIRA E BORDA DO CAMPO (AMARB)

A Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo (AMARB) nasceu em 1986, a partir da ação de moradores locais. Seu papel inicial foi intermediar ações da comunidade junto a órgãos públicos e realizar ações emergenciais e de solidariedade. Em 2020, o edifício da Associação foi reformado pelo Instituto Renault, que o equipou com salas e cozinhas e ajudou no aprimoramento da missão da Associação, incorporando a promoção de cursos para a geração de renda e empreendedorismo no bairro, com foco em mulheres, jovens e crianças. Além do Instituto Renault, a associação possui parcerias com diversas empresas e organizações sociais do território e do município.

Foram mais de 30 cursos ministrados e milhares de pessoas beneficiadas desde então. Em 2022, a Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo realizou a 1ª Feira da Mulher Empreendedora, composta por ex-alunos dos cursos da associação, com o objetivo de apoiar e dar mais visibilidade para empreendedoras da região. Houve ainda ações de doação de alimentos e de eventos de comemoração a datas festivas.

6.1 DESTAQUES DA AVALIAÇÃO

Os relatos dos ex-alunos do curso da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo foram unânimes em enfatizar a qualidade das ações e o impacto positivo que os cursos tiveram em suas vidas – profissional e pessoal. Os cursos ajudaram pessoas a mudar de carreira, conseguir fontes de renda complementar e a terem momentos de lazer, aprendizado e formação de vínculos, todos considerados impactos bastante positivos.

Tudo isso foi viabilizado através da reforma financiada pelo Instituto Renault. Isso demandou mudanças na gestão da associação, que passou a ter foco prover cursos através de parcerias e a atender metas sobre o número de pessoas formadas. Essas mudanças na gestão foram desafiadoras, mas não só não atrapalharam a realização das atividades, como ajudou a gestão a ser mais profissionalizada e a ter uma visão mais estratégica e processual das suas ações.

Como desafios futuros se destaca a intenção de ampliar a oferta de cursos de maior duração e voltados às demandas ocupacionais e de empreendedores do território, algo que demandará parcerias por parte da associação.

6.2 INDICADORES DE FLUXO

Em 2022, foram 30 cursos realizados, com a formação de 376 pessoas, sendo 259 (68,9%) de adultos, com foco em mulheres, e 117 (31,1%) jovens, o outro foco da associação, cumprindo a meta proposta pelo Instituto Renault. Ao mesmo tempo, quase nove mil marmitas foram entregues, assim como realizadas centenas de doações. Alguns dos cursos envolveram parceiros externos e um deles contou com apoio financeiro do Instituto Renault.

6.3 METODOLOGIA

Foi realizado entrevistas com ex-alunos dos cursos da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, assim como uma entrevista semiestruturada com membros da comissão da organização, uma vez que; “Uma entrevista, como forma privilegiada de interação social, está sujeita à mesma dinâmica das relações existentes na própria sociedade.” (DE SOUZA MINAYO, 2010, p.65). O objetivo era coletar dados aprofundados e de forma aberta sobre a organização, seus cursos, sua estrutura e gestão, assim como sobre o território em que ela opera.

6.4 AVALIAÇÃO DAS AÇÕES

A primeira parte da análise se baseia em uma entrevista em profundidade com a presidente e com a titular do Conselho Fiscal da instituição em maio de 2023. As respostas foram divididas em seis blocos - a origem da organização, o apoio da Renault e sua importância, os pontos fortes atuais, os pontos a serem melhorados atuais da organização, o futuro planejado da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo e a visão atual da comunidade.

A origem da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo

- Criada em 1986 de forma espontânea por moradores locais;
- Trabalho de construção lento, mas progressivo, com altos e baixos;
- Presidente atual se uniu à organização em 2017;
- Em 2020, Renault reforma instalações, que se ampliam e se tornam mais modernas;
- Em 2021 se iniciam os cursos para a comunidade, atrasados um ano devido à pandemia;
- Diversos cursos e parcerias desde então;
- Organização muda o foco de representação comunitária para realização de cursos, porém, continua com missão de representar a comunidade.

Apoio realizado pela Renault e sua importância

- Fundamental para consolidação e ampliação da associação, que hoje representa 50 mil habitantes do território;
- Renault reformou e ampliou instalações, que hoje contam com diversas salas e cozinhas para cursos;
- Voluntários da Renault ajudam em diversas ações pontuais;
- Apoio em alguns cursos dados à comunidade, tais como cursos do SENAC;
- Forte proximidade com Instituto Renault facilita comunicação, parcerias e formação de uma rede local;
- Fomentou indiretamente a criação de outras associações de moradores no território e mesmo associação de empresários e outras organizações comunitárias;
- Boa comunicação com demais projetos da Renault, com potencial de aprimoramentos.

Pontos fortes da associação

- Volume alto e crescente de cursos e curseiros da comunidade, contribuindo para formação profissional, pessoal e de vínculos;

- Pessoas locais mudando de carreira, construindo negócios próprios ou atividades para complementar a renda a partir dos cursos da organização;
- Metas de pessoas alcançadas a princípio foi um desafio, mas hoje se considera que isso ajudou na profissionalização da organização, tanto que metas são hoje ultrapassadas;
- Cursos ajudam a alavancar ações da organização e não prejudicaram sua função inicial de representação comunitária;
- Muitas pessoas fazem mais de um curso, o que significa que criaram vínculo e pertencimento com a associação;
- Ótima estrutura da organização devido ao apoio da Renault;
- Gestão mais profissionalizada hoje;
- Parcerias diversas e crescentes;
- Ligação com secretaria de cultura para cursos para crianças principalmente;
- Realização de ações de promoção de vagas de emprego e empreendedorismo local;
- Há espaço para ampliar cursos e ações ainda mais, dada estrutura e capacidade de gestão, a depender das parcerias;
- Ações relevantes de distribuição de alimentos na comunidade, mas insuficientes dado aumento na vulnerabilidade social com pandemia.

Pontos a serem melhorados na Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo

- Dificuldade de ter reclamações e pedidos ao poder público da comunidade realizadas pela associação respondidas;
- Há estrutura para a realização de ainda mais cursos, mas depende-se de parcerias;
- Seria importante ter alguns cursos mais longos e estruturados;
- Falta cursos mais longos para aderentes às demandas de emprego local, como vendas e habilidades profissionais e socioemocionais;
- Falta cursos mais longos para jovens, como informática e inglês, muito demandados pelo mercado de trabalho hoje;
- Dificuldade de pessoas mais vulneráveis acessarem o curso por barreiras de transporte, comunicação e de pertencimento ao bairro, o que constrange algumas pessoas de buscar o curso;
- Ações de distribuição de alimentos poderiam ser ampliadas.

Futuro planejado da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo

- Ampliar parcerias;
- Aumentar cursos, em especial os de maior duração;
- Promover maior ligação com outras associações de moradores e de empresários;
- Ajudar na formação de uma rede local de lideranças, associações e organizações;
- Rede local para fortalecer capacidade local de demandar respostas e políticas públicas para o território;
- Promover maior ligação entre vagas locais e cursos ofertados.

A comunidade hoje

- Aumento na pobreza e população em situação de rua no território;
- Muitas pessoas perderam habitação com pandemia e crise;

- Aumento da criminalidade, uso e tráfico de drogas;
- Muita situação de insegurança alimentar;
- Muitas famílias com pais e pessoas com deficiência desamparadas;
- Falta de uma rede e de maior comunicação e parceria entre organizações existentes e entre as diferentes regiões do território, o que poderia ser solucionado com esforços de construção de uma rede local;
- Muitas pessoas não sentem pertencimento ou possuem vínculos com o território e organizações locais;
- Atendimento muitas vezes desigual e rude nas unidades de saúde, com necessidade de curso para que alguns profissionais saibam lidar com público;
- Insuficiência de médicos e demais profissionais de saúde nas unidades básicas;
- Maioria da população reclama do PIT, que alongou muito jornadas e eliminou ligação direta com centro de São José dos Pinhais.

Entrevista com ex-alunos dos cursos da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo

Foram realizadas entrevistas online breves com oito pessoas que realizaram cursos da associação, os resultados são analisados a seguir.

Impacto dos cursos nos ex-alunos

- Uma aluna fez vários cursos, acabou virando confeiteira a partir de um curso na área que fez na associação, porém, fez outro curso de gestão financeira e, ao observar um brechó voluntário que ajudava na sua igreja, acabou abrindo um brechó, algo que veio como inspiração após fazer o curso de gestão financeira

“Curso me ajudou a conseguir um trabalho, estava bem apertado para minha família com pandemia, curso me ajudou”

“Curso me motivou a fazer alguma coisa, eu estava muito parada e meio depressiva, ele me tirou dessa situação e passei a fazer e vender na comunidade”

- Outra aluna começou a fazer e vender aventais e panos de prato;
- Outra aluna fez curso de manicure e trabalho nisso hoje. Ela aponta que outras colegas de curso seguiram o mesmo caminho;
- Outra aluna está confeccionando pijamas;
- Um aluno diz que mudou sua escolha de carreira após fazer o curso de gestão financeira;
- De acordo com percepções dos gestores da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, vários ex-cursoiros realizam atividades para complementar renda que aprenderam em cursos da instituição;
- Alguns alunos mudaram de carreira a partir de cursos da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, diversos complementam a renda, mas muitos fazem cursos por hobby;
- Percepção de que o impacto do curso depende do interesse de quem o faz e da disponibilidade de conhecimentos adicionais e de crédito para investir em pequenos empreendimentos, algo nem sempre acessível;

"Fiz curso de organização de eventos e mídia social, me ajudaram muito, ampliaram visão e aprendizado"

"Após fazer os cursos tornei minha atividade mais profissional e contratei um auxiliar, ajudou a mim, mas também outras pessoas assim"

"Me ajudou a ver que nem tudo que eu via na internet servia para meu negócio. Me ajudou a organizar meus coffee breaks e a servir empresas maiores, entender meus clientes e me adaptar a cada um deles"

Pontos positivos Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo segundo ex-alunos

- Boa estrutura da associação, contando inclusive com computadores, máquinas de costura e cozinha equipada, algo que ajuda muito nos cursos;
- Muitos cursos com professores profissionais da área;
- Clima amigável e convidativo;
- Respondentes se sentiram incluídos, um deles estava com receio de ir, mas depois que fez o primeiro curso, buscou outros.

"Fui muito bem recebida, ambiente excelente"

Sugestões para o aprimoramento das atividades

- Cursos mais longos, como informática, cozinha e vendas;
- Sugestão de curso de economia doméstica para donas de casa e diaristas aprenderem soluções mais eficientes para seus afazeres diárioss;

"Priorizar cursos com professores profissionais da área, são mais atrativos"

"Poderia ter curso de finanças para pequenos empresários, eu, com certeza faria, é uma área importante e que nem sempre temos tempo e conhecimento para melhorar"

7. APOIOS AO LAR MÃE MARIA E AOS CMEIS BORDA VIVA E ÁRVORE DOS SAPATOS

O Instituto Renault, além de financiar projetos mais estruturados que possuem alguma responsabilidade ou envolvimento mais direto analisados acima, apoiou organizações locais, o acolhimento institucional Lar Mãe Maria e dois CMEIs, o Borda Viva e o Árvore dos Sapatos. Este capítulo analisa as ações do Instituto e o cenário atual das organizações apoiadas.

7.1 DESTAQUES DA AVALIAÇÃO

O apoio dado pelo Instituto Renault auxiliou as respectivas instituições a cumprirem ainda melhor seu papel. Possibilitou a existência do CMEI Borda Viva a um menor custo para o poder público e como uma fonte de renda para a associação Borda Viva, o financiamento de materiais pedagógicos em maior volume e qualidade para o CMEI Árvore dos Sapatos até 2022 e a auxiliar no transporte de crianças e adolescentes do Lar Mãe Maria através da concessão de um Veículo Renault Master passageiro de 16 lugares em comodato. Em termos de demandas e oportunidades, os CMEIs desejam construir áreas cobertas ao ar livre para seus alunos terem contato com a natureza de forma protegida e o Lar Mãe Maria deseja retomar voluntariado Renault na organização e facilitar ainda mais a inclusão de adolescentes em acolhimento nos projetos sociais apoiados pelo Instituto Renault.

7.2 APOIO AO LAR MÃE MARIA

O Lar Católico Mãe Maria é localizado no bairro Borda do Campo, a 1,8 km do CRAS local Affonso Celso de Araújo. As irmãs que o conduz pertencem à Congregação das Beneditinas da Divina Providência e visa auxiliar e educar crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social e abandono. O Lar é uma instituição filantrópica, não governamental e que acolhe crianças e adolescentes com direitos violados ou em situação de risco, vítimas de maus tratos, violência, negligência ou abandono, conforme decisão judicial de acolhimento enquanto aguardam retorno à família de origem ou adoção.

A entidade possui 5 casas lares com capacidade para até 10 crianças e adolescentes cada, conforme Resolução CNAS/CONANDA nº 01/2009, com faixa etária de 0 a 12 anos para ambos os sexos e de 12 a 18 anos somente para o sexo feminino. Atualmente, o lar atende cerca de 50 crianças e adolescentes.

Para a coleta de informações sobre o apoio e seu impacto na instituição foi realizada uma entrevista com a religiosa responsável pela gestão do Lar com a intenção de entender o projeto, o apoio da Renault e os problemas e potencialidades do ambiente atual. Os resultados são apontados abaixo, que mostram o apoio dado pela Renault ao Lar, sua situação atual e desejos.

Formas de apoio Renault

- Concessão de um veículo para transporte das crianças e adolescentes do Lar;
- Voluntariado de diversas formas no Lar.

Dificuldades do Lar Mãe Maria

- Está no limite de sua capacidade e ampliar seu tamanho poderia significar uma redução na proximidade e vínculo com acolhidos;
- Elevados gastos de manutenção;
- Falta de serviços de estimulação precoce de bebês em acolhimento;
- Dificuldade de garantir transição para vida social de jovens que se tornam maiores de idade e saem do lar;
- Bairro com transporte público muito lento devido à integração, levando até uma hora e meia para se chegar ao centro de São José dos Pinhais;
- Bairro com uso e tráfico de drogas elevado, mesmo em locais públicos.

Expectativas e desafios apontados pelo Lar Mãe Maria

- Que Instituto Renault continue cedendo o veículo para o Lar;
- Retomada do serviço de estimulação precoce no próprio Lar devido à dificuldade de transporte de vários bebês ao mesmo tempo, algo oferecido pela Prefeitura antes da pandemia, mas que foi descontinuado;
- Possibilidade de jovens acolhidas realizarem cursos do Jovens Talentos ou Profissionalizantes, mesmo não tendo escolaridade e desempenho exigido devido ao fato de vida escolar ter sido prejudicada em sua história;
- Retomada do voluntariado da Renault, em especial das aulas de matemática e ciências naturais para jovens, algo que foi descontinuado e que poderia servir de vínculo, aprendizado e modelo para jovens acolhidos.

7.3 APOIO AO CMEI BORDA VIVA

O Centro Municipal de Educação Infantil (CMEI) Borda Viva é uma escola de educação infantil de São José dos Pinhais, localizada no bairro da Borda do Campo, a 1,6 km do CRAS local Affonso Celso de Araújo. No mais recente Censo Escolar (2021), a escola urbana contava com 1 professor, 15 matrículas de creche, 62 matrículas de pré-escola e 1 matrícula de Educação Especial.

Para a coleta de informações sobre o apoio e seu impacto na instituição foi realizada uma entrevista com a diretora do CMEI com a intenção de entender o apoio da Renault e os problemas e potencialidades do ambiente atual que o CMEI e o território enfrentam.

Formas de apoio da Renault ao CMEI

- Empresa doou terreno para que Rose da Borda Viva o alugasse para a Prefeitura;
- Aluguel a valor menor que de mercado;
- Reformas apoiadas pela Renault;
- Programa de voluntariado com ações pontuais no CMEI.

Potencialidades do CMEI

- Boa relação do CMEI com a comunidade e os pais;
- Boa relação do CMEI com proprietária do terreno e edificações.

Dificuldades do CMEI e seu ambiente

- Lentidão e incerteza em relação aos fluxos por parte da diretoria, se deve encaminhar para proprietária ou prefeitura municipal;
- Falta de conhecimento sobre os termos do contrato das instalações, o que lenifica obras e melhorias;
- Um banheiro externo está incompleto e sem área coberta externa;
- Falta de um espaço externo aberto e coberto para crianças interagirem ao ar livre;
- Falta de calçadas na região dificulta locomoção segura de crianças e pais;
- Falta de estacionamento demarcado para funcionários e pais;
- Alta velocidade de alguns veículos que passam pela rua, o que gera insegurança para entrada e saída de alunos;
- Barulho elevado de empresas e tráfego na região.
- Atende demanda principalmente de região afastada Libanópolis, o que dificulta acesso dos pais de baixa renda do CMEI;
- Oferta decrescente de vagas integrais, o que reduz apoio que CMEI poderia dar a famílias vulneráveis terem membros trabalhando em tempo integral. Essa queda nas vagas se dá pela ampliação da necessidade de turmas de escolaridade obrigatória da Pré-escola;
- Elevado número de alunos em situação de inclusão, apesar de apoio da Prefeitura ser bom nesse sentido;
- Dificuldade de acesso e aderência dos pais ao programa Sentinel de tratamento de menores vítimas de abuso sexual, em parte porque atendimentos são realizados no centro do município, distantes da região.

Desejos do CMEI

- Estabelecimento de um fluxo acordado para pedidos do CMEI entre as partes (Prefeitura e proprietária das instalações);
- Acabamento das obras do banheiro externo, inclusive com construção de pequena cobertura externa para acesso;
- Construção de um espaço coberto ao ar livre para os alunos;
- Término da construção de calçadas e sinalizações nos arredores da escola;
- Demarcação de vagas de automóveis para funcionários e pais;
- Construção de lombadas e sinalização para redução da velocidade de tráfego na rua da frente da escola;
- Possível construção de um CMEI na região do Libanópolis para facilitar acesso dos pais nessa região que é a que conta com menos serviços públicos no território;
- Ampliação da oferta de vagas integrais, o que demandaria ampliações, construção de outros CMEIs na região ou que parte da demanda obrigatória de Pré-escola fosse repassada para as escolas locais;
- Oferta de atividades como desenho, capoeira e esportes, com professores capacitados ou voluntários no CMEI.

7.4 APOIO AO CMEI ÁRVORE DOS SAPATOS

O Centro Municipal de Educação Infantil (CMEI) Árvore dos Sapatos é uma escola de educação infantil de São José dos Pinhais, localizada no bairro da Roseira de São Sebastião, a 5,5 km do CRAS local Affonso Celso de Araújo. No mais recente Censo Escolar (2021), a escola urbana contava com 2 professores, 104 matrículas de creche, 150 matrículas de pré-escola e 2 matrículas de Educação Especial.

Para a coleta de informações sobre o apoio e seu impacto na instituição foi realizada uma entrevista com a diretora do CMEI com a intenção de entender o apoio da Renault e os problemas e potencialidades do ambiente atual que o CMEI e o território enfrentam.

Formas de apoio Renault

- Doação de valor mensal para o CMEI durante anos, importante para manutenção de instalações e compra de materiais, descontinuado em 2022;
- Voluntariado com diversas ações;
- Apoio em demandas diversas e em construções.

Potencialidades do CMEI

- Muita proximidade e confiança com as famílias dos alunos;
- Bem equipado em relação a outros CMEIs devido ao apoio expressivo e flexível que a Renault deu ao CMEI.

Dificuldades do CMEI e seu ambiente

- Não possui área coberta para alunos brincarem ao ar livre;
- Falta manutenção nas janelas, algumas estão com dificuldade para abrir;
- Dificuldade em reter professores e lentidão no envio de novos profissionais;
- Demora para novo concurso público municipal faz com que maioria dos professores sejam temporários e não fiquem muito tempo no CMEI, dificultando criação de vínculos;
- Poucas crianças em período integral, o que reduz seu apoio potencial a famílias vulneráveis em busca de emprego. Isso decorre da alta demanda por escolarização obrigatória (Pré-escola se tornando obrigatória);
- Pouco apoio e estrutura para famílias que deixam seus filhos no contraturno do CMEI em creches ou pessoas contratadas e não preparadas e que precisariam de vagas em período integral;
- Alta rotatividade de alunos e famílias, o que dificulta acompanhamento e criação de vínculos com parte das famílias;
- Muita demanda de crianças para inclusão, mas com apoio considerável da Prefeitura;
- Falta de preparo e informações para lidar com alunos com síndromes e doenças graves;
- Muitas crianças com dificuldade de fala e ainda com necessidade de fraldas com 3 anos ou mais, algo raro antes da pandemia e que deve ser fruto de estímulos insuficientes durante crescimento.

Expectativas e desafios para o CMEI

- Construção de área coberta ao ar livre para alunos;
- Pequenos reparos nas janelas e demais estruturas existentes;
- Ampliação da oferta de vagas integrais, o que demandaria ampliações, construção de outros CMEIs na região ou que parte da demanda obrigatória de Pré-escola fosse repassada para as escolas locais;
- Maior agilidade em obter professores e profissionais e maior capacidade em reter, talvez priorizando profissionais que morem na região;
- Oferta de atividades como desenho, capoeira e esportes, com professores capacitados ou voluntários no CMEI;
- Maior capacitação e cursos para acolhimento de alunos com síndromes e doenças raras, algo que já ocorreu na escola.

8. LOCALIZAÇÃO E RELAÇÃO DOS PROJETOS COM OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: ANÁLISE FINAL

A Organização das Nações Unidas busca promover a cooperação internacional, desde 1945, quando foi criada, após a Segunda Guerra Mundial. Dentre os objetivos da ONU destacam-se a manutenção da segurança e a paz mundial; a promoção dos direitos humanos; o desenvolvimento econômico sustentável, com proteção do meio ambiente; a ajuda humanitária em casos de fome, desastres naturais e conflitos armados.

A partir resultados positivos obtidos com implementação dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, o que compreendeu o período de 2000 a 2015, a Cúpula de Desenvolvimento Sustentável, lançou, em setembro de 2015, na Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, uma agenda composta por 17 objetivos que devem ser implementados por todos os países até 2030.

Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável visam superar a pobreza, a fome, assegurar uma vida saudável, uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade; igualdade de gênero; disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento; da energia; crescimento econômico sustentado, inclusivo e, emprego pleno e produtivo e trabalho decente; infraestruturas resilientes, industrialização inclusiva e sustentável, com fomento à inovação; redução da desigualdade; cidades e assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis; padrões de produção e de consumo sustentáveis; combate a mudança climática e seus impactos; Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável; uso sustentável dos ecossistemas terrestres; sociedades pacíficas e inclusivas; parceria global para o desenvolvimento sustentável.

Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável são:

ODS 1: Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares;

ODS 2: Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável;

ODS 3: Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades;

ODS 4: Assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;

ODS 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;

ODS 6: Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos;

ODS 7: Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos;

ODS 8: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos;

ODS 9: Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação;

ODS 10: Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;

ODS 11: Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis;

ODS 12: Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis;

ODS 13: Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos;

ODS 14: Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável;

ODS 15: Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade;

ODS 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis;

ODS 17: Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.

FIGURA 2 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



FONTE: UM (2023).

Destaca-se, portanto, que os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e as 169 metas compõe uma agenda global, e buscam concretizar os direitos humanos de todas as pessoas e populações. Tais objetivos devem ser compreendidos na sua integralidade, individualidade e interdependência, e, portanto, compõem as dimensões econômica, social e ambiental, do desenvolvimento sustentável.

Os ODS expressam compromissos universais contra a pobreza e as desigualdades; proteção ao planeta, diante do clima e das mudanças globais; paz e justiça; desenvolvimento econômico sustentável. São, portanto, objetivos interligados que dependem de sensibilização e de engajamento dos diversos atores, de atitudes individuais e coletivas; dependem de uma ética que reflete e altera contextos no tempo presente, pensando no futuro das próximas gerações.

Os Objetivos, Metas e Indicadores devem orientar as ações do Pacto Social, por seu potencial de territorialização de ações que promovam os direitos e o desenvolvimento sustentável, considerando os “5 P’s da Sustentabilidade”, e componham os respectivos planejamentos das ações, políticas públicas e projetos sociais.

FIGURA 3 – 5 Ps da Sustentabilidade



FONTE: MovimentoODS (2023).

A operacionalização da Agenda 2030 está orientada por diretrizes com potencial de transformação da região:

UNIVERSALIDADE: a Agenda 2030 possui relevância global e local, para todas as pessoas e países. É fundamental construir estratégias que universalizem objetivos, sistemas de proteção social, parcerias e formas de responder às necessidades sociais com desenvolvimento sustentável, o que implica uma nova economia.

FOCO NA REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES: “Não deixar ninguém para trás” é o lema da Agenda 2030, com priorização de públicos mais vulneráveis e promoção da redução das desigualdades. Daí a importância dos estudos e definições que considerem recorte de sexo, raça/cor e faixa etária.

INTEGRADOS E INDIVISÍVEIS: os ODS precisam ser compreendidos em sua integralidade. Ainda que existam prioridades e territorialização específica.

PARTICIPAÇÃO: é preciso fortalecer espaços de democracia participativa, e formular novas estratégias de governança democrática, de cocriação e cooperação.

PARCERIAS MULTISETORIAIS: o alcance dos ODS é um compromisso coletivo, sendo necessário engajar governos, setor privado, entidades e movimentos sociais.

O Instituto Renault em apresentado resultados positivos na geração de impacto social e na localização dos ODS, validados cientificamente por meio da pesquisa e dos documentos que disseminam a materialização dos compromissos junto aos principais stakeholders.

O quadro 1 elenca os projetos realizados/apoiados pelo Instituto Renault e os ODSs que elas incidem com base na descrição e avaliação dos projetos realizada nos capítulos anteriores.

QUADRO 1 – Projetos sociais apoiados pelo Instituto Renault e ODSs aderentes

PROJETO DO IR	ODSs ADERENTES
Mapa Social 2018 e presente estudo de Avaliação do Mapa Social (2023)	 <p>17 PARCERIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO</p>
Geração Futuro Jovens Talentos	 <p>1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA</p>
Geração Futuro Profissionalizante Mecânica Automotiva	 <p>5 IGUALDADE DE GÊNERO</p>
Borda Viva	 <p>1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA</p>  <p>2 FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL</p>  <p>4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE</p>  <p>5 IGUALDADE DE GÊNERO</p>  <p>8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO</p>  <p>12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS</p>
Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo	 <p>1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA</p>  <p>4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE</p>
Apoio aos CMEIs	 <p>4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE</p>

FONTE: Elaborado pelos autores.

Contata-se um alinhamento de parte considerável dos projetos na promoção do emprego e da geração de renda, priorizando mulheres, assim como na formação, voltados ao mundo do trabalho, elementos associados aos ODSs 1, 2 e 4. Em especial o projeto Borda Viva que, além de abranger esses ODSs, tem ações importantes no sentido da segurança alimentar e de promoção do crescimento sustentável e inclusivo, ao gerar renda e autonomia para moradores locais e ao utilizar materiais recicláveis em sua produção.

Isso mostra o comprometimento do Instituto Renault com uma diversidade de ODSs e que as ações foram capazes de formar e fortalecer o ecossistema social local desde 2018, algo especialmente relevante em um território vulnerável como o analisado e dada situação atual de elevação da pobreza e insegurança alimentar no país.

Em São José dos Pinhais tem sido possível localizar os ODS por meio do Mapa Social, uma ferramenta inovadora que permite que as parcerias multisetoriais implementem ações em sintonia com as demandas concretas dos territórios e os compromissos globais, na direção de uma cidade humanamente diversa, ecologicamente sustentável e socialmente justa.

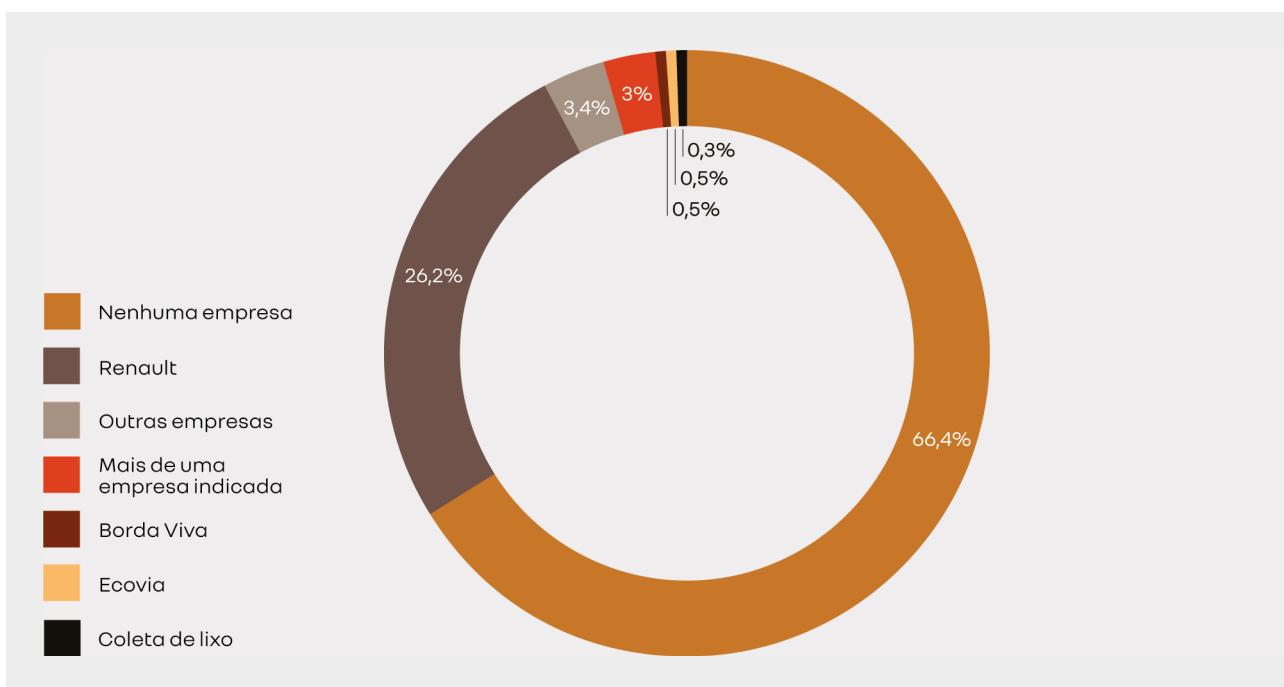
9. PERCEPÇÕES SOBRE A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO DO INSTITUTO RENAULT

Este item analisa a imagem do Instituto Renault e o grau de conhecimento da população dos projetos apoiados pelo Instituto Renault. Primeiro, se analisa as indicações de empresas que na percepção do público colaboravam com o território no Mapa Social 2018, depois, se analisa imagem da Renault no território hoje (2023) e o quanto a população conhece os projetos apoiados pelo Instituto Renault com base em entrevistas aleatórias realizadas com pessoas da comunidade. Os dados se baseiam principalmente na pesquisa aleatória com 250 moradores do território e captam suas percepções da marca e dos projetos apoiados.

9.1 IMAGEM DA RENAULT NO TERRITÓRIO EM 2018

O Mapa Social de 2018 perguntou aos moradores do território que empresas eles consideram como colaboradoras da comunidade em questões sociais, o gráfico 57 mostra as respostas dos moradores para essa questão.

GRÁFICO 57 – Empresas que contribuem com o território - em % das respostas



FONTE: Mapa Social.

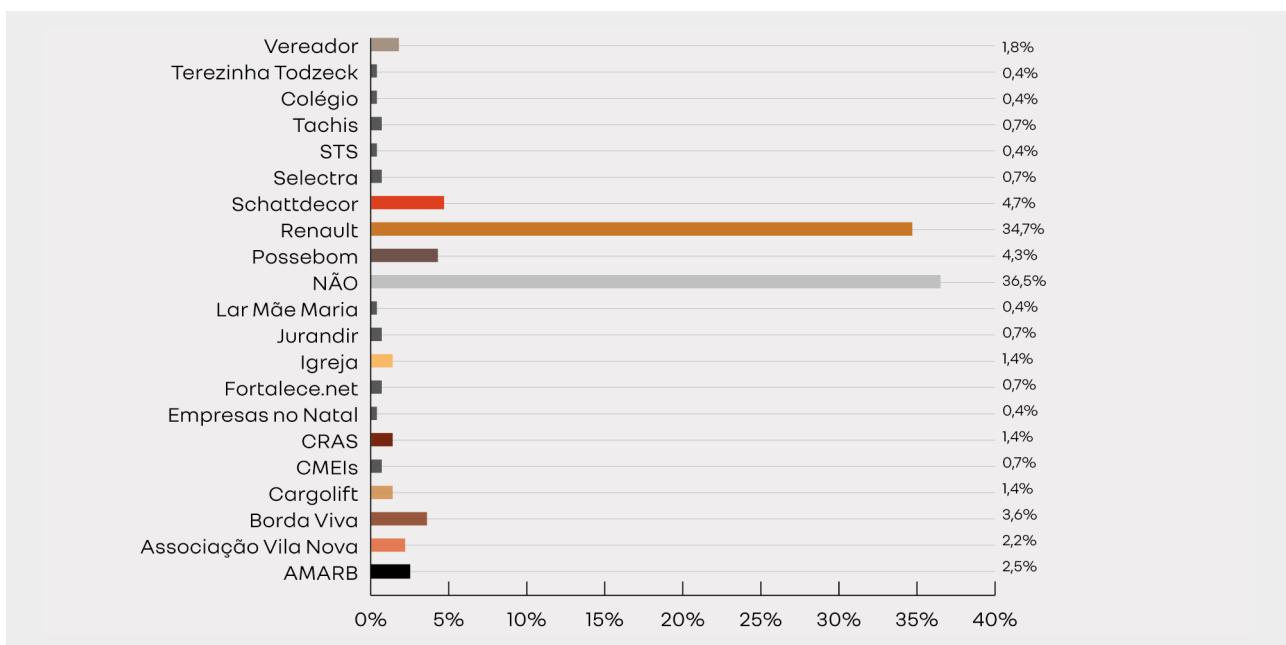
Destaca-se que 2/3 dos moradores não reconheceram nenhuma empresa como colaboradora do território em temáticas sociais. Pouco mais de um quarto referenciou a Renault, maior empresa do território e que já contava com ações sociais no território antes do Mapa Social (2018), como empresa de referência, uma taxa razoavelmente baixa. Houve ainda menções pontuais a outras empresas e organizações do território.

Outra pergunta do Mapa Social mensurou o grau de conhecimento da população local do projeto Borda Viva, principal ação social apoiada pelo Instituto Renault quando da execução do Mapa em 2018. 42,4% dos respondentes indicaram conhecer o projeto, um índice intermediário, mas relativamente baixo dado que o projeto já atuava há anos na comunidade.

9.2 IMAGEM DA RENAULT NO TERRITÓRIO EM 2023

De modo a atualizar a percepção da imagem do Instituto Renault e de suas ações sociais no território, a entrevista aleatória na comunidade com 250 pessoas avaliou a percepção atual das empresas como atores em pautas sociais no território. O gráfico 58 mostra as empresas e pessoas atuantes em projetos sociais no território que foram lembradas pelos entrevistados em percentual das indicações, que foram 277 no total.

GRÁFICO 58 – Empresas e pessoas envolvidas em projetos sociais na comunidade - em % das indicações



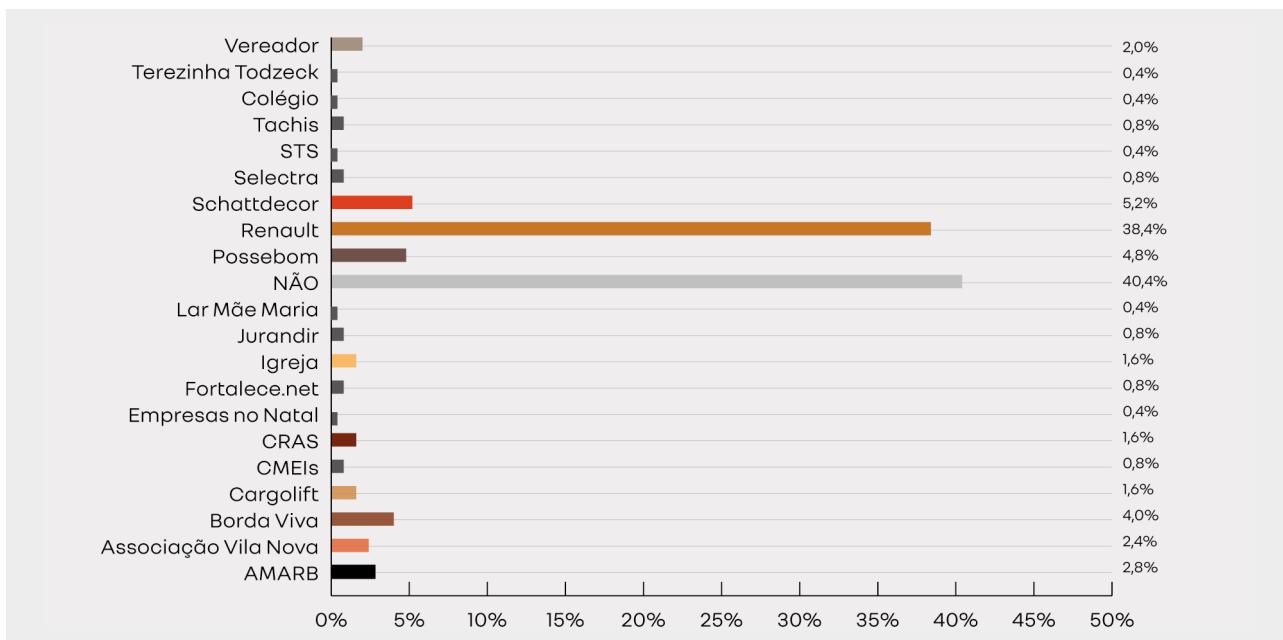
FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

A categoria mais citada foi nenhuma empresa ou pessoa, com 36,5%, porém, em seguida está a Renault, com 34,7% das indicações, uma melhoria considerável em comparação aos 26,2% em 2018, aumento de 8,5 pontos percentuais, reflexo provavelmente da criação e reforço dos projetos apoiados pela empresa desde o Mapa Social de 2018. Para a população, não se identifica muitas diferenças entre o nome Instituto Renault e a empresa Renault em si. As demais empresas e pessoas foram citadas por 31,6% da amostra. Em terceiro lugar, está a Schattdecor com 4,7%, com falas espontâneas destacando o emprego que empresa dá para jovens da região. Em seguida, está o vereador José Possebom e, em quinto lugar, a associação Borda Viva, que saiu de 0,5% em 2018 para 3,6% em 2023, um forte aumento relativo. Ainda, a Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, que passou por reformas em 2020, atingiu 2,5% das indicações. Nota-se uma maior referência a empresas ou pessoas com ações sociais no território, já que maioria em 2018 não citou nenhuma empresa ou liderança e esse percentual se reduziu em 2023 para pouco mais de

um terço, e uma maior citação de colaboradores do tipo organizações (empresas e não empresas) em 2023, o que pode refletir uma maior profissionalização e imensoalidade das ações sociais na comunidade e uma queda na citação de lideranças pessoais, em que os vereadores dominam. Isso pode ser parcialmente um reflexo do Mapa Social 2018 que estimulou a formação e profissionalização de lideranças e a criação ou fortalecimento de ações sociais por parte da Renault e parceiras.

O gráfico 59 mostra as empresas e pessoas citadas que participam de projetos sociais na comunidade, assim como gráfico anterior, mas conforme o percentual de respondentes que o citaram, não o percentual do total de indicações, ***uma melhor indicação do grau de reconhecimento da empresa e do Instituto Renault no território.***

GRÁFICO 59 – Empresas e pessoas envolvidas em projetos sociais na comunidade

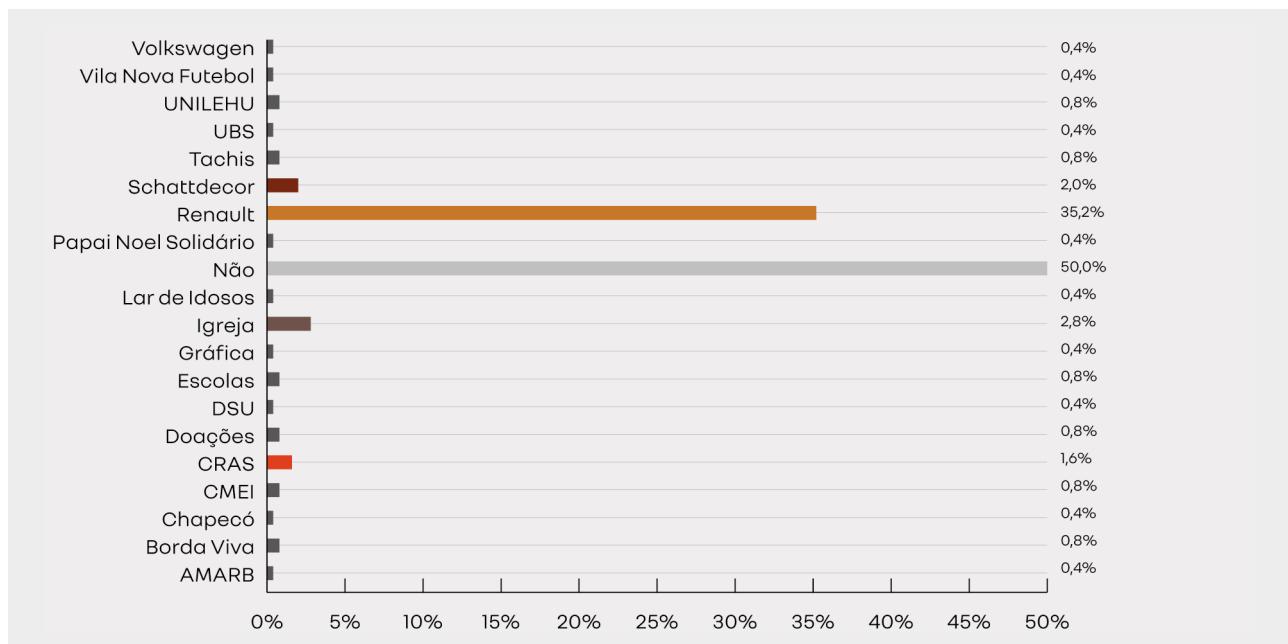


FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

40,4% dos respondentes não citaram nenhuma pessoa ou empresa, o que indica que há espaço para melhoria da divulgação de ações sociais na comunidade. 38,4% citaram a Renault. Ainda, 4% citaram a Borda Viva, 0,8% CMEIs, 2,8% a Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo e 1,6% o CRAS, todos com algum apoio do Instituto Renault, totalizando 9,2% das pessoas. Ao todo, 47,6% das pessoas entrevistadas citaram a Renault ou algum projeto apoiado por ela, uma taxa elevada. A taxa de citação direta da Renault atingiu 40,8% no bairro Borda do Campo, mas apenas 22,4% na Roseira de São Sebastião, mostrando que há espaço para a empresa ampliar sua divulgação e impactos dos projetos sociais nesse último bairro. Isso representa uma mudança em relação ao levantamento de 2018 em que a Renault foi reconhecida por 32,5% dos entrevistados da Roseira, uma taxa maior que a atual, mas apenas 24,8% na Borda do Campo, ou seja, a taxa de reconhecimento na Borda do Campo quase dobrou, provavelmente reflexo do fato da maioria das ações se concentrarem nesse território. A Roseira provavelmente destacou com mais ênfase o vereador José Possebom, a Schattdecor e a Associação Vila Nova do que a Borda do Campo por serem ações com maior presença local.

As principais ações do Instituto Renault no território são de apoio à formação de jovens e adultos como forma de melhoria na sua renda, emprego e cidadania para a inclusão social. O gráfico 60 mostra as respostas dos moradores em relação a empresas que eles consideram que investem na formação de jovens e adultos na região.

GRÁFICO 60 – Empresas que investem na formação de jovens e adultos na região



FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

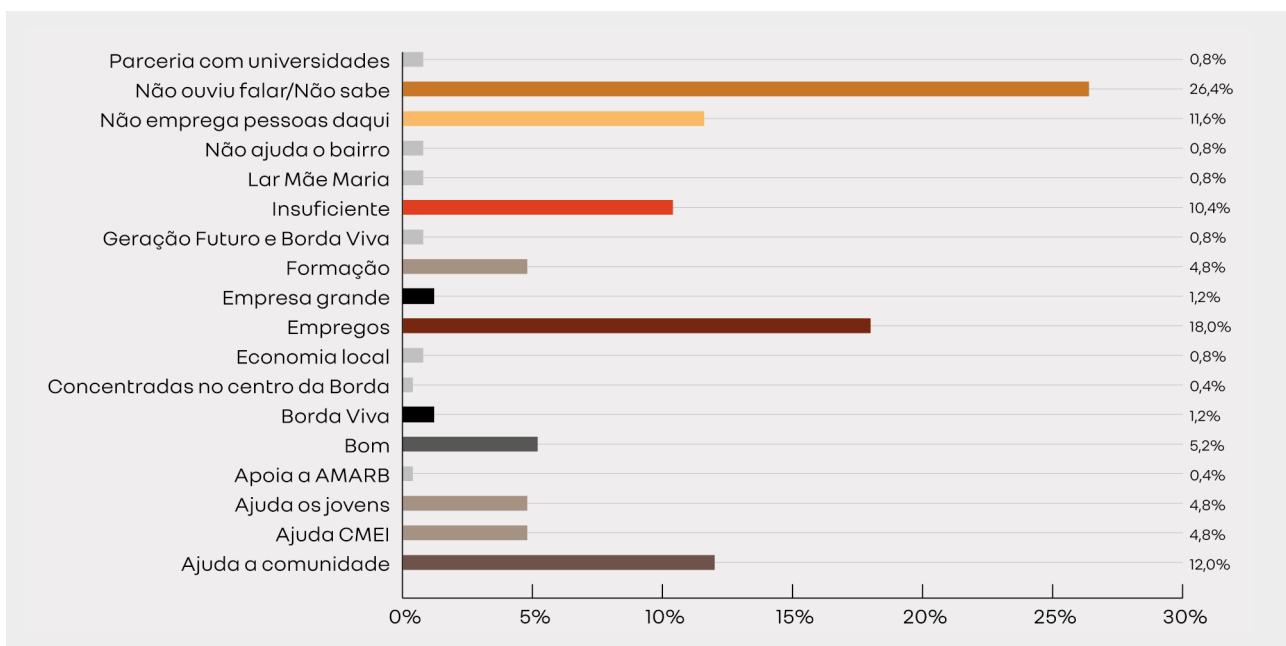
Metade não se lembrou de nenhuma empresa, em seguida, pouco mais de um terço citou a Renault, que possui os dois cursos Geração Futuro e apoia ações na Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, que tem foco em cursos para a comunidade. Em seguida, citou-se Igrejas, a Schattdecor e o CRAS, local de realização dos cursos Geração Futuro.

Esse dado é especialmente relevante, já que tanto dados obtidos a partir da pesquisa aleatória, dos grupos focais com empresários e lideranças comunitárias, assim como do questionário com empresários, apontam que a oferta de formações para jovens na comunidade é considerada insuficiente. Ainda, dados do SINE apontam que áreas de vendas, cozinha e auxiliar de produção são as mais comuns ofertadas e que muitas têm dificuldade de preenchimento, o que aponta que há espaço para reforço de formação nessas áreas e outras com demanda ocupacional local.

61,5% dos que citaram a Renault como empresa com projetos sociais na comunidade (pergunta anterior) também a citaram como uma empresa que atua na formação de jovens e adultos na comunidade (pergunta atual). Muitos podem ter considerado essa atuação na formação como a ação social da empresa no território. Porém, quase 40% dos que citaram ela como atuante em termos sociais, não a citaram como uma empresa envolvida na formação de jovens e adultos no território, o que indica que eles deveriam estar com outras ações sociais feitas pelo Instituto Renault em mente.

Por fim, o gráfico 61 perguntou o que vem à mente das pessoas da comunidade quando se fala dos projetos sociais apoiados pela Renault na comunidade de forma a capturar falas e percepções espontâneas, que depois foram classificadas em categorias.

GRÁFICO 61 – O que vem à mente quando se fala dos projetos e ações sociais na comunidade que são apoiados pela Renault

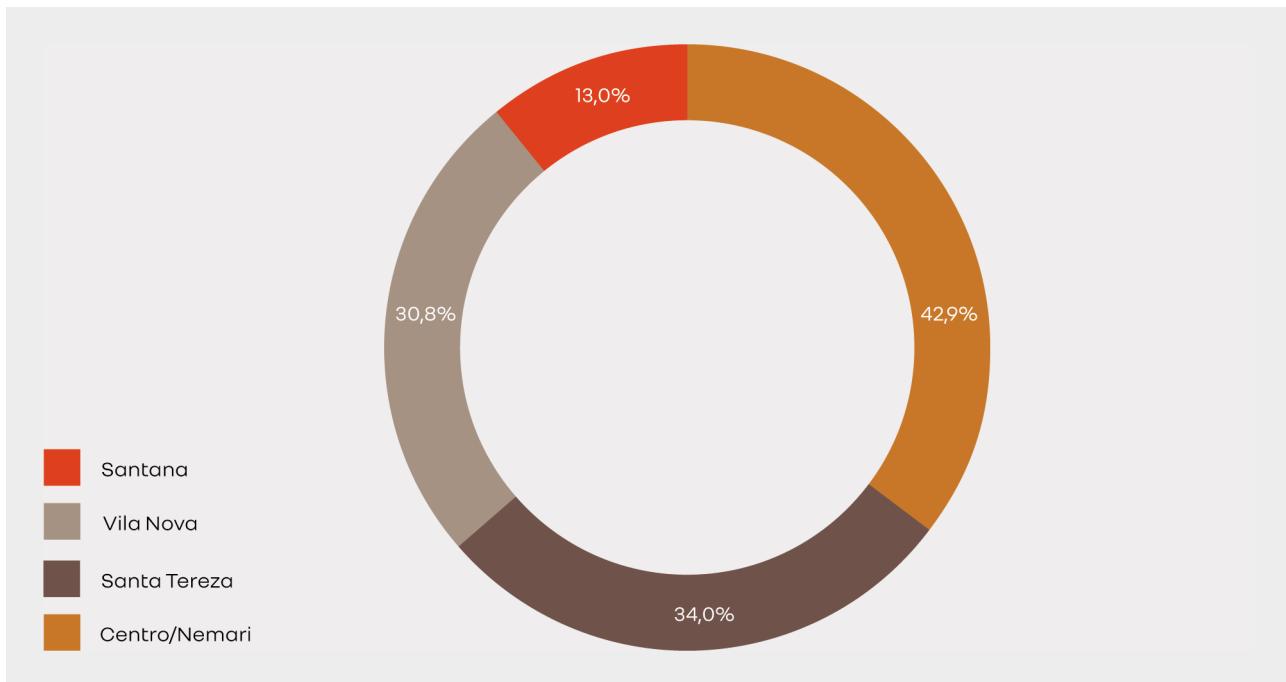


FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

A categoria mais citada por 26,4% dos respondentes foi não sabe ou ouviu falar das ações, o que mostra o espaço existente para melhoria na divulgação das ações. Em seguida, com 18%, foi citação de que a empresa gera empregos, uma ação econômica, não social e assistencial, mostrando o alto valor que as pessoas atribuem ao emprego. 12% falaram como primeira percepção que a empresa ajuda na comunidade. Em seguida, 11,6% falaram que empresa não emprega pessoas locais, um tipo de reclamação. Ainda, 10,4% falaram que as ações da empresa são insuficientes, com falas espontâneas indicando que respondentes acreditam que a empresa poderia atuar na área da saúde no território, que tende a ser uma das pautas mais relevantes na percepção das pessoas em geral.

Analisa-se, enfim, o percentual de pessoas que citaram a Renault como uma empresa com projetos sociais no território nos quatro locais pesquisados – Vila Nova e Santana (Roseira de São Sebastião) e Centro da Borda/Nemari e no Santa Tereza, conforme gráfico 62.

GRÁFICO 62 – Renault como empresa envolvida em projetos sociais - % das citações

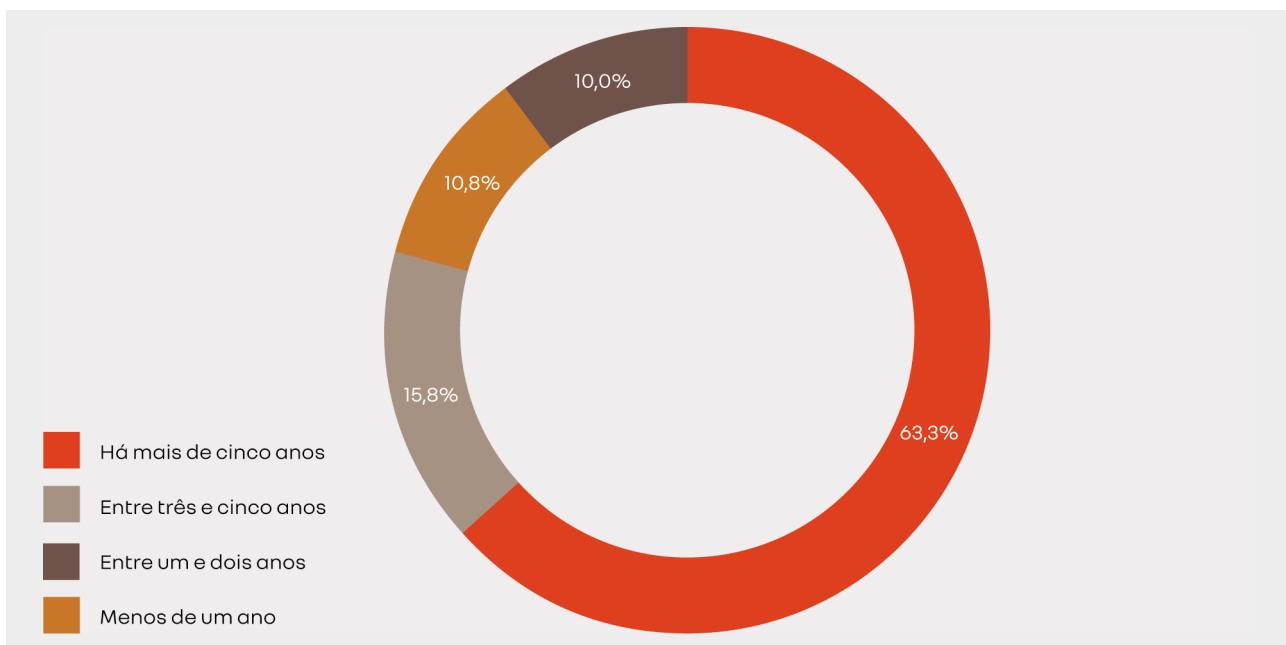


FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

A região do Centro da Borda/Nemari tem o maior grau de indicação da Renault, como esperado, já que região concentra os projetos do Instituto Renault. Santa Tereza em seguida, o que indica potencial de maior divulgação dos projetos na região, a mais vulnerável em termos sociais e de violência no território. Em seguida Vila Nova, distante dos projetos existentes. Porém, de longe a região que menos reconhece as ações do Instituto Renault é o Santana, também vulnerável e distante do centro da Borda, indicando grande potencial para a divulgação das ações do Instituto Renault no território.

O território mais do que dobrou sua população desde 2010, atingindo cerca de 50 mil pessoas. Ainda, o território é marcado por uma alta migração que atrai novos moradores e leva a saída de outros. Para uma subamostra de 120 pessoas das 250 pesquisadas, foi perguntado há quanto tempo eles residem no território, com resultados exibidos no gráfico 63.

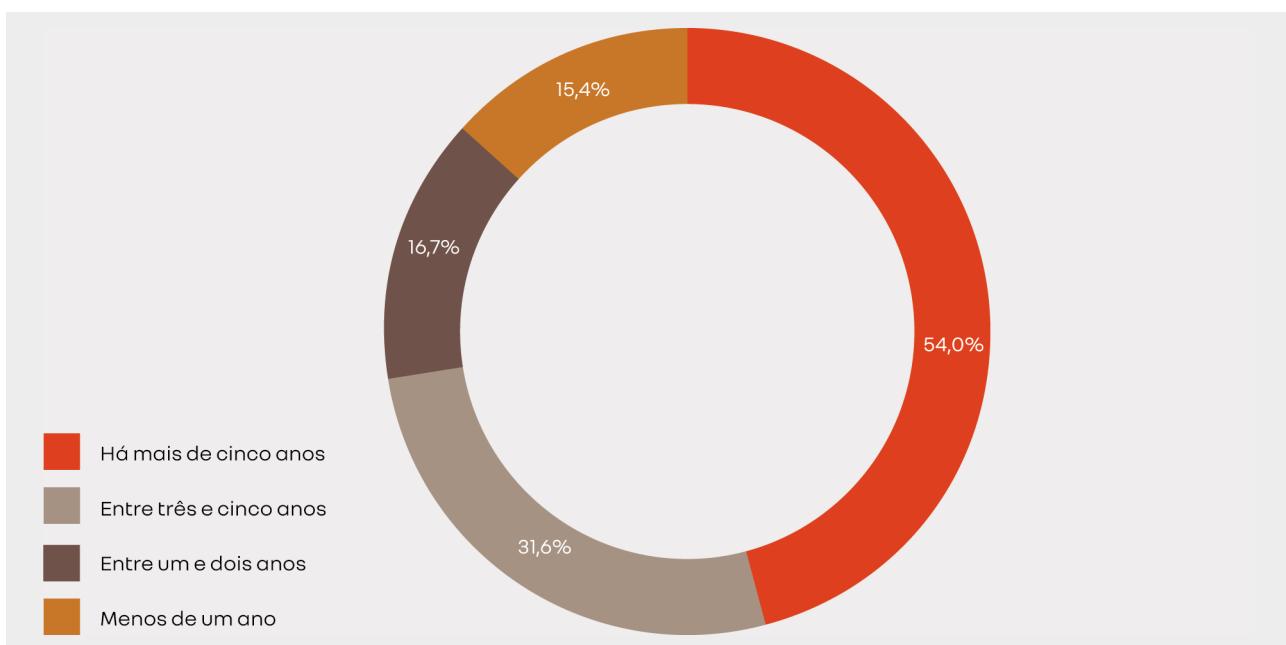
GRÁFICO 63 – Tempo que reside no território



FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

Quase 2/3 dos moradores residem na região desde 2018 ou anos anteriores, muitos nasceram na localidade. 15,8% entre três e cinco anos, entre um e três anos apenas 10% dos entrevistados, um ritmo menor, provavelmente reflexo da pandemia e da desaceleração econômica. Por fim, mais de 10% residem há menos de um ano no território, tendo pouco tempo para se familiarizar com projetos sociais e formar redes de contatos. O gráfico 64 mostra o percentual dos moradores dessa subamostra que citaram a Renault como uma empresa envolvida com projetos sociais no território conforme o tempo de residência.

GRÁFICO 64 – Renault como empresa com ações sociais no território por tempo de residência



FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

As pessoas que residem a menos de três anos no território têm um baixo grau de reconhecimento da Renault como atuante em projetos sociais, o que é esperado pelo fato de estarem menos familiarizados com o território, ainda mais considerando a recente pandemia e o distanciamento social consequente. As pessoas que estão há mais tempo no território têm maior grau de reconhecimento da Renault, em especial os que estão há mais de cinco anos na região, algo esperado já que tendem a estar mais familiarizados com o território e ter estabelecido uma rede de contatos que pode ter os aproximado dos projetos sociais existentes. É possível verificar que pessoas há mais tempo no território tem maior propensão a citar a Renault como empresa atuante em temáticas sociais no território, provavelmente por terem maior acesso a informações e experiências em relação ao território e projetos sociais locais. A taxa de indicação da Renault seria provavelmente significativamente maior em um território com população mais estável.

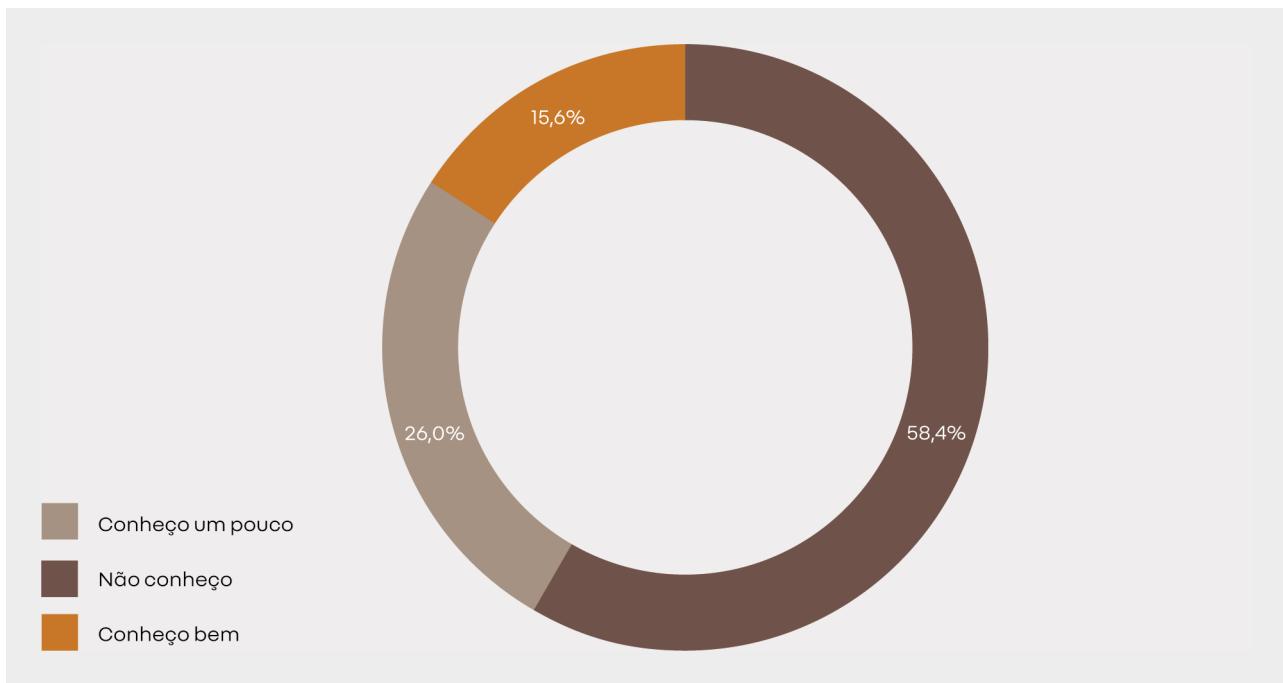
Analizada a percepção que os moradores possuem do Instituto Renault, analisa-se agora o seu grau de conhecimento dos principais projetos apoiados pelo Instituto Renault.

9.3 GRAU DE CONHECIMENTO DOS PROJETOS

A pesquisa aleatória também identificou o grau de conhecimento dos principais projetos locais apoiados pelo Instituto Renault - Programa Geração Futuro Jovens Talentos, Programa Geração Futuro Profissionalizante Mecânica, a Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo e o Borda Viva.

O Gráfico 65 mostra o grau de conhecimento do curso Geração Futuro Jovens Talentos no território dos 250 respondentes.

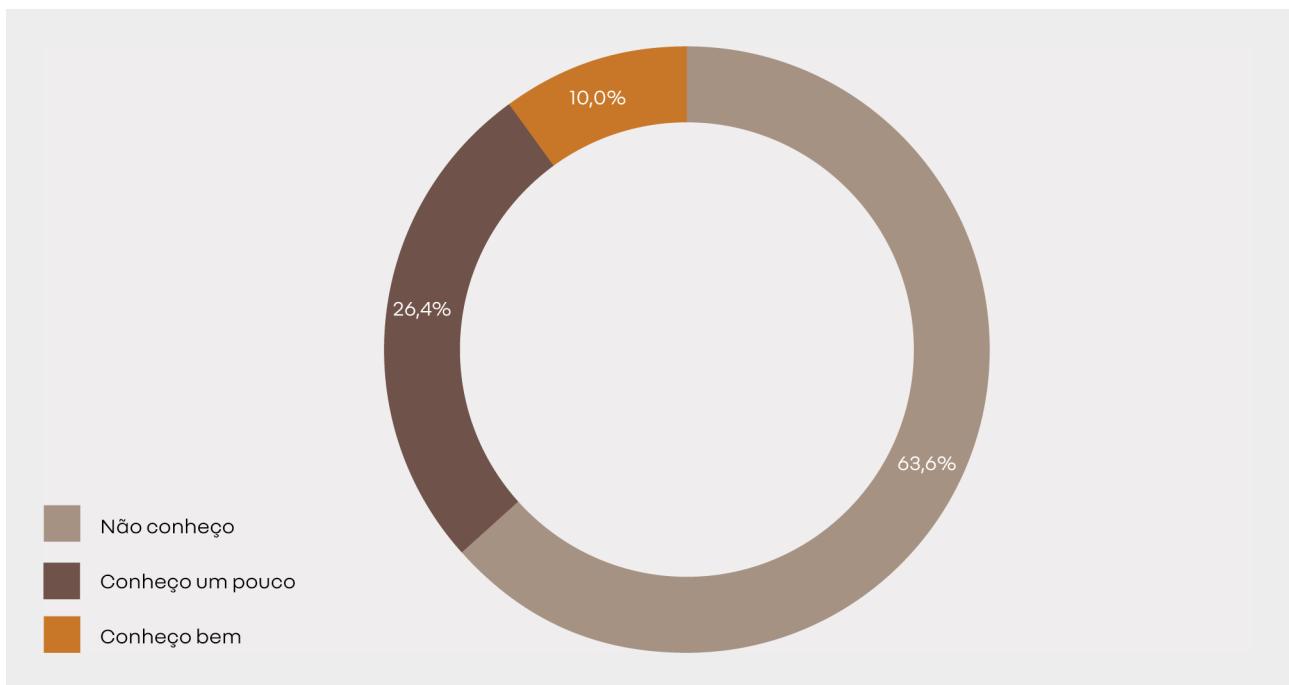
GRÁFICO 65 – Conhece a Geração Futuro Jovens Talentos?



FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

Mesmo sendo um programa amplo e que já possui anos de história, a maioria da população não conhece o programa quando perguntado. Ainda, a maioria dos que conhecem tem um conhecimento baixo das características do programa, novamente indicando que há espaço para ampliação da divulgação do curso. O gráfico 66 faz a mesma pergunta, mas para o programa Geração Futuro Profissionalizante Mecânica Automotiva.

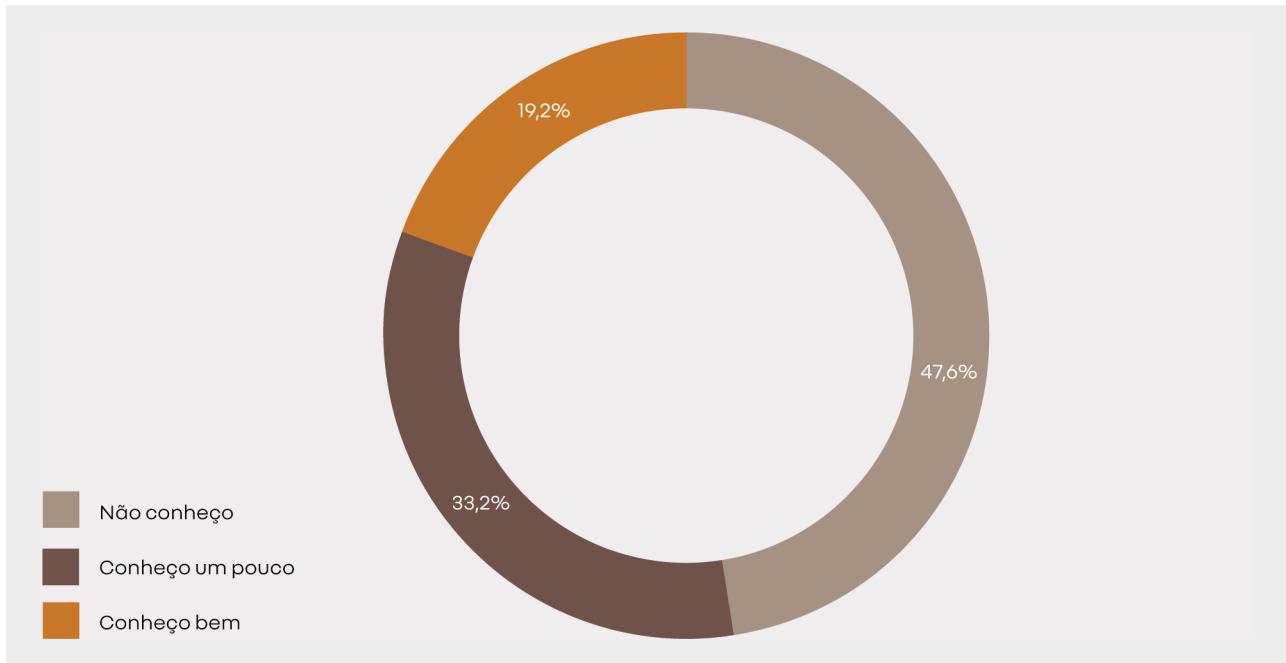
GRÁFICO 66 – Conhece o Geração Futuro Profissionalizante Mecânica Automotiva?



FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

Quase 2/3 não conhecem o programa, algo justificável já que é recente, com apenas uma turma formada. Mais de um quarto conhece um pouco o programa, provavelmente ouviu falar dele, mas não sabe detalhes como público-alvo, critérios e conteúdos formativos. Há também espaço para ampliação da divulgação do programa no território. O gráfico 67 questiona o grau de conhecimento das ações da associação Borda Viva.

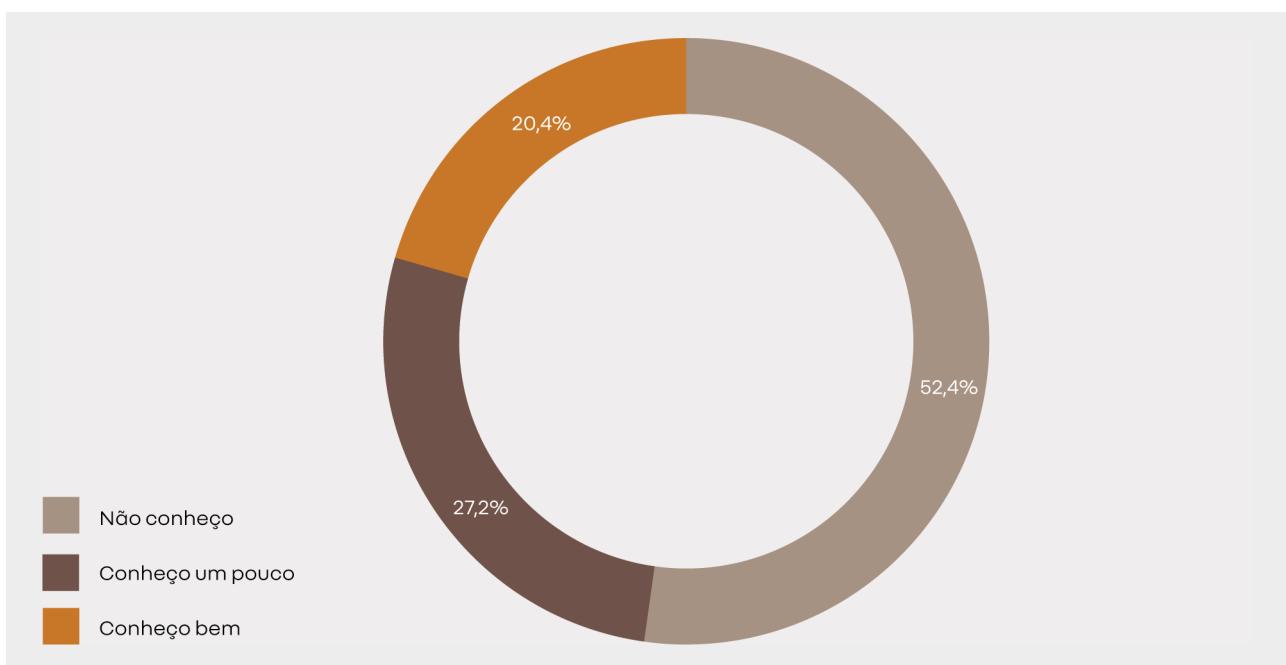
GRÁFICO 67 – Grau de conhecimento da Associação Borda Viva



FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

É a ação mais conhecida das quatro perguntadas, único em que mais da metade da população conhece, porém, maioria conhece um pouco, não sabendo provavelmente todas as áreas de atuação da associação e seu público-alvo. Há também espaço para melhorias na divulgação. Por fim, o gráfico 68 mostra o grau de conhecimento da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo.

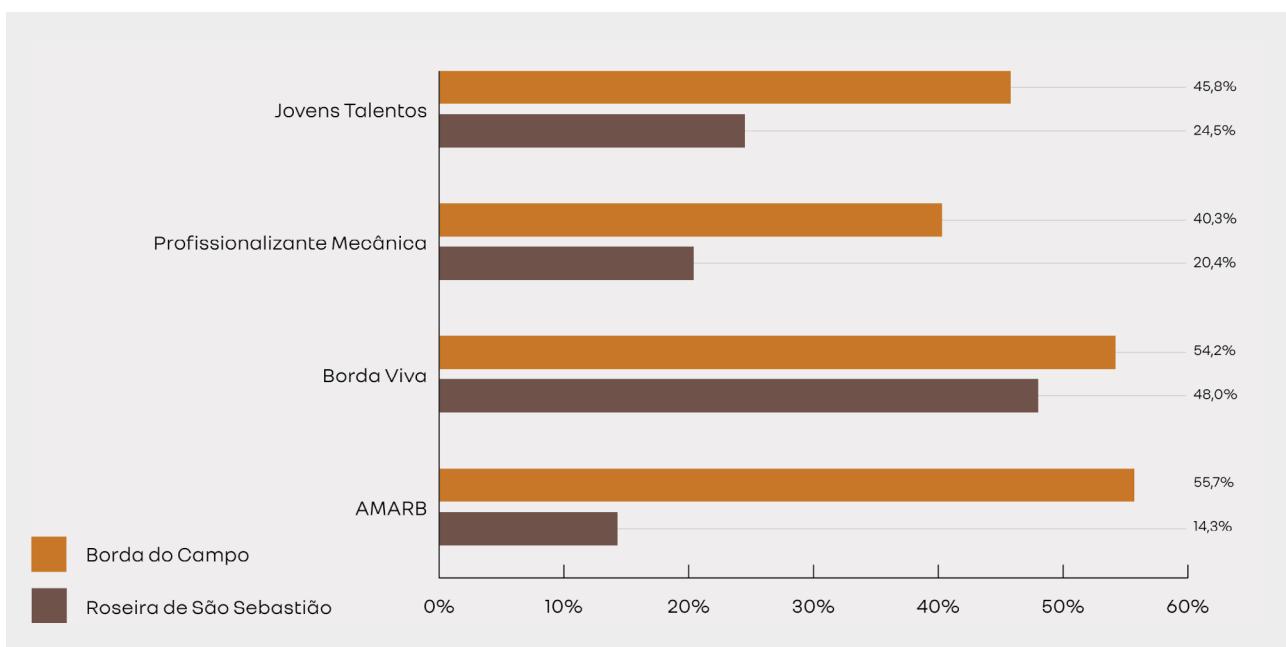
GRÁFICO 68 – Conhece a AMARB?



FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

Das quatro ações, é a que possui o maior grau de resposta conheço bem, com 1/5 da população. Há espaço para melhorias da divulgação da associação e dos seus cursos. O gráfico 69 mostra a comparação da taxa de pessoas que conhece (bem ou pouco) os projetos entre os bairros da Borda do Campo e Roseira de São Sebastião.

GRÁFICO 69 – Grau de conhecimento (conhece bem ou conhece pouco) dos projetos por bairro



FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

O grau de conhecimento de todos os projetos foi maior na Borda do que na Roseira, a menor diferença no grau de conhecimento do Borda Viva provavelmente vem do fato do projeto ser antigo e localizado distante do centro dos dois bairros (outro lado da BR-277). O Jovens Talentos, Profissionalizante Mecânica e Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo são bem mais conhecidos na Borda do Campo, provavelmente porque eles se localizam nessa região, mas não tanto na Roseira de São Sebastião. Apenas 1 a cada 7 habitantes da Roseira conhecem a Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, enquanto maioria dos moradores da Borda disserem conhecer, mesmo que pouco, essa associação de moradores.

Isso significa que é importante intensificar as estratégias de atuação e divulgação das ações para melhoria da divulgação dos projetos em ambos os territórios, mas com foco maior na Roseira de São Sebastião e em regiões afastadas da Borda do Campo, como o Santa Tereza. Há também a possibilidade de criação e fortalecimento de outros projetos sociais nessas regiões mais afastadas e mais vulneráveis.

10. PERCEPÇÕES DE ATORES-CHAVE SOBRE IMPACTOS DO MAPA SOCIAL E PROETOS EM DESENVOLVIMENTO NO TERRITÓRIO

De modo a capturar percepções sobre a situação atual, potencialidades e problemas do território, foram realizadas entrevistas com atores-chave, o subprefeito da região, com diretores dos colégios estaduais, com empresários atuantes nos bairros de abrangência e com a associação de empresários local, assim como a aplicação de questionários online para empresas, entidades, como Sesi e Senai, Organizações Não Governamentais (ONGs), e realização de um grupo focal com as principais lideranças comunitárias identificadas.

10.1 DESTAQUES

O Mapa Social 2018 levou a reforma e ao fortalecimento da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo e ampliou a oferta de cursos para a população do território. Esse processo estimulou a criação de outras associações de moradores locais e a estruturação da associação de empresários local. Tudo isso significa a criação e o fortalecimento de um ecossistema local de organizações, parcerias e lideranças comunitárias capazes de trazerem mudanças sociais ao território.

A Subprefeitura, o CRAS e os empresários destacaram o potencial de eventuais cursos nas áreas de vendas, cozinha e auxiliar de produção ajudarem a preencher demandas ocupacionais locais, alavancando a renda e o emprego no território, algo que a Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo e parceiras podem fomentar. Os colégios enfatizaram a mudança positiva no comportamento e desempenho acadêmico vinda da participação nos cursos Geração Futuro entre seus estudantes. Além disso, esses cursos, assim como os da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo podem ajudar a ocupar e formar parte dos jovens que ficam em casa sozinhos no contraturno, um dos problemas identificados pelos colégios.

Os empresários enfatizaram a importância da parceria com o Instituto Renault para que pedidos e demandas locais ao poder público tenham maior visibilidade e resolutividade. Mostrou-se também a visão positiva que os empresários, entidades econômicas e o terceiro setor possuem das ações do Instituto Renault no território.

Por fim, as lideranças comunitárias demonstraram interesse na continuidade de reuniões e articulações, mostrando compromisso com mudanças sociais no território.

Todos esses pontos mostram reflexos positivos do Mapa Social 2018 e das ações criadas a partir dele no território e a importância de se fortalecer essas ações e as parcerias, que são os veículos das mudanças sociais.

10.2 RESULTADOS DO MAPA SOCIAL E DOS PROJETOS PARA A SUBPREFEITURA

Iniciando com a entrevista com o Subprefeito da região. Foi perguntado as principais potencialidades, mudanças e dificuldades do território, conforme descrito abaixo.

Potencialidades e mudanças recentes no território

- Alta concentração industrial, com empresas de diversos setores e portes;
- Valorização do trabalho por grande parte da população;
- Boa oferta de serviços locais;
- Melhora na cobertura de linhas de ônibus com integração;
- Oferta de cursos de qualificação no Centro de Referência de Assistência Social – CRAS;
- Abertura de nova unidade básica de saúde em 2023;
- Oferta planejada de serviços públicos no Libanópolis;
- Forte rede de lideranças, organizações sociais e associações locais.

Demandas e oportunidades do território

- Problema geral de baixa qualificação e desemprego, este último agravado pela pandemia;
- Baixa escolarização e qualificação de adultos do território;
- Poucas vagas ofertadas no Sistema Nacional de Emprego - SINE são buscadas ou preenchidas por jovens locais;
- Falta de cursos de curta duração, focados nas vagas ofertadas pelo SINE, como vendas, cozinha e auxiliar de produção;
- Falta de maior integração entre empresas e pessoas buscando emprego na região;
- Alta proporção do território em zona rural, muitas vezes sem pavimentação e com dificuldade de acesso a serviços públicos e privados, em especial a região do Libanópolis;
- Falta de maior variedade de serviços bancários e de despacho pelos Correios;
- Insegurança em partes do território;
- Reclamações da população conforme Consulta Popular 2023 são as mesmas do Mapa Social – saúde, urbanismo e educação infantil;
- Falta de dados demográficos, socioeconômicos e empresariais atualizados do território, em especial com o atraso do Censo Demográfico IBGE;
- Falta de integração de dados entre as áreas da Prefeitura e suas ações no território;
- Pouca proximidade entre Instituto Renault e Subprefeitura;
- Insuficiente articulação e troca de informações entre Instituto Renault e Subprefeitura na concepção e condução do Mapa Social, de modo a potencializar seus impactos.

Além das perguntas acima, foram observadas os perfis e áreas das vagas de emprego abertas na região e que estavam disponíveis no CIEE/SINE localizado na Subprefeitura local - destaque para a área de vendas, cozinha e auxiliar de produção. Em seguida, há vagas para mecânicos, padeiros, pedreiros e auxiliares administrativos. Isso mostra o potencial de oferta de diferentes cursos de qualificação para melhorar perspectivas de emprego, já que muitas dessas vagas são preenchidas com dificuldade e há baixa procura local pela unidade CIEE/SINE presente no território. Isso abre espaço tanto para cursos com novas formações como para formas de se fortalecer a ligação entre quem oferta vagas e quem está buscando emprego no território.

10.3 RESULTADOS DO MAPA SOCIAL E DOS PROJETOS PARA ATORES DO CRAS

O CRAS local Affonso Celso de Araújo é um dos atores principais da rede de proteção local, além de ser o local sede dos dois cursos Geração Futuro Jovens Talentos e Profissionalizante Mecânica (aulas teóricas), projetos criados e patrocinados pelo Instituto Renault.

Como pessoa significativa no processo de avaliação de impacto, optou-se a realização de uma entrevista com a coordenadora do CRAS, de modo a entender suas percepções sobre o território.

Importante observar que o CRAS possui 5.800 famílias inscritas no Cadastro Único, abarcando cerca de um terço dos residentes estimados do território, uma taxa elevada. São realizados diversos atendimentos e encaminhamentos e cerca de 90 famílias, há demanda para mais acompanhamentos, mas justifica-se a insuficiência de pessoal, além da alta na demanda no contexto de crise agravada na pandemia. Destaca-se, ainda, que o CRAS possui boa e ampla estrutura, com reformas recentes e diversas atividades. Trata-se do único CRAS de São José dos Pinhais que pode encaminhar pessoas para cursos de qualificação em suas dependências, no caso os cursos patrocinados pelo Instituto Renault

Avaliação do Mapa Social

- A coordenadora e equipe do CRAS acompanharam o processo do Mapa Social de 2018 na condição de lideranças;
- A existência do Mapa Social foi decisiva para reformas para a oferta do curso;
- Mais pessoas conheceram o CRAS e suas atividades devido a oferta dos cursos no equipamento;
- Alguns alunos dos cursos passaram a acessar serviços do CRAS após iniciar curso e se familiarizar com o equipamento;
- O Mapa fomentou associações comunitárias no território e estruturou a Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, algo bastante benéfico para o território

Potenciais e mudanças recentes do território

- Melhoria mais evidente no território desde 2018 é o acesso a serviços de saúde pública;
- Associações comunitárias foram mais fortalecidas;
- Maior parte dos inscritos no Cadastro Único estão em idade produtiva, há assim potencial para ações formativas e de geração de emprego e renda para pessoas vulneráveis e o cadastro facilita acesso já que viabiliza acesso a essas pessoas;
- Região possui economia diversificada e com potencial;
- Ações do Instituto Renault auxiliam no desenvolvimento da comunidade;
- Maior integração potencial entre CRAS e equipe técnica que acompanha os alunos do curso Geração Futuro, facilitaria ainda mais o acesso da população vulnerável e potencializaria impactos sociais.

Dificuldades no território

- Há pouca oferta do programa Jovem Aprendiz no território;
- Pouca oferta de vagas de emprego locais, nesse sentido, economia e comércio local poderiam ser fortalecidos;
- A divulgação dos cursos Geração Futuro na comunidade pode melhorar;
- Seria possível maior focalização na oferta de vagas dos cursos Geração Futuro aos

- inscritos no Cadastro Único e às famílias em acompanhamento no território;
- Oferta de cursos de qualificação poderia ser maior considerando as dimensões e demandas do território
 - Transporte público escasso nas regiões da Vila Nova e Libanópolis.

10.4 RESULTADOS DO MAPA SOCIAL E DOS PROJETOS PARA ATORES DOS COLÉGIOS ESTADUAIS

De modo a entender melhor a situação dos jovens, suas famílias e da educação obrigatória, foram entrevistados representantes (diretores ou indicados por eles) dos três colégios estaduais do território - Tiradentes, Zilda Arns e Tarsila do Amaral.

Potencialidades no território

- Pais e jovens valorizam muito o trabalho;
- Parte expressiva quer trabalhar;
- Possuem boa imagem da Renault e outras empresas grandes do território.

Fragilidades da situação atual dos estudantes

- Maior vulnerabilidade é familiar, mais do que socioeconômica, já que muitos jovens ficam sozinhos na rua ou em casa no contraturno;
- Dificuldade de convívio e comunicação de alguns pais com colégios;
- Dificuldades de deslocamento dentro da região e para o centro de São José dos Pinhais dos jovens, inclusive para fazer cursos;
- Falta de interesse e motivação de parte dos jovens em buscar qualificação e emprego é um fator a ser considerado;
- Pensamento das famílias muito limitado a fazer e buscar as coisas somente nos seus próprios bairros, o que dificulta o aproveitamento de oportunidades externas;
- Casos crescentes de problemas de aprendizado e atendimento público lento desses alunos
- Casos crescentes de transtornos mentais entre os jovens e dificuldade de obter tratamento adequado e longo o suficiente.

Demandas e oportunidades do território

- Laboratórios de informática insuficientes no Tiradentes e Tarsila do Amaral;
- Pessoal de limpeza em número insuficiente no Tiradentes;
- Pessoal de pedagogia insuficiente no Zilda Arns por jornada ser 12 horas, maior que a habitual, ficando parte dela sem pedagogos disponíveis;
- Dificuldade de acesso a profissionais externos que tratem casos de dificuldades de aprendizado e transtornos de saúde mental.

Percepções sobre os jovens do colégio que cursam o Geração Futuro Jovens Talentos

- Jovens que ingressam no programa se tornam ainda mais interessados nos estudos e melhoram habilidades socioemocionais
- Programa capta jovens vulneráveis, mas aqueles que já têm maior interesse e pre-

- disposição a cursar algo;
- Maioria dos alunos parece não ter muito interesse e motivação para buscar cursos;
 - Muitos não ingressam porque estão ocupados no contraturno, seja trabalho formal ou informal ou porque cuidam de irmãos mais novos;
 - Renault é uma marca muito valorizada pelos jovens e suas famílias, logo um curso com relação com a empresa é muito bem-visto.

Sugestões para aprimoramentos

- Levar palestras rápidas aos colégios com ex-alunos do curso que conseguiram emprego para demonstrar de forma ainda mais efetiva potencial do curso;
- Começar o curso nas instalações dos colégios para gerar aproximação;
- Pensar formas de facilitar o transporte dos alunos do curso, em especial nos locais mais afastados do CRAS.

10.5 RESULTADOS DO MAPA SOCIAL E DOS PROJETOS PARA OS EMPRESÁRIOS

Foi realizado um grupo focal com empresários representantes da Associação de empresários local, a maioria comerciantes, que destacaram o potencial, os problemas e sugestões para o território.

Potenciais do território

- Presença de grandes empresas industriais na região;
- Comércio local consolidado;
- Muitos empregos diretos e indiretos da Renault e parceiras;
- Potencial de ecoturismo e turismo rural;
- Alta rotatividade de pessoas de fora da região, o que fortalece empresas locais;
- Oportunidades locais de emprego não preenchidas;
- População elevada, tornando região quase uma cidade dentro da cidade, com elevada autonomia em relação ao centro de São José dos Pinhais;
- Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, Borda Viva e cursos patrocinados pelo Instituto Renault;
- Presença de associações de moradores e de empresários local;
- Comércio e serviços locais relativamente diversificados;
- PIT concentrou fluxo e fortaleceu comércio local;
- Maior cobertura de transporte público dentro do território após o PIT.

Problemas no território

- Território com alta taxa de pobreza;
- Pandemia acentuou situações de pobreza, desemprego e situação de rua;
- Falta de visibilidade e desenvolvimento do território e suas potencialidades;
- Certas regiões com criminalidade e insegurança elevada e crescente;
- Atendimentos de saúde pública insuficientes;
- População se sente afastada do centro da cidade e não representada;
- Falta de maior interação e parcerias entre setor privado, setor público e terceiro setor;
- Oportunidades locais de emprego na área de vendas não preenchidas por dificuldade

- de encontrar pessoas com talento e disposição para os horários e dias necessários;
- Dificuldade de ligar melhor moradores do território com vagas locais;
- Problemas emocionais e relacionais com geração mais jovem no ambiente de trabalho;
- Dificuldade de encontrar e treinar geração mais velha;
- Falta de cursos locais mais voltados às demandas das empresas do território, como vendas junto a habilidades socioemocionais e profissionais, como saber fazer um currículo e como agir em uma entrevista de emprego, já que maioria dos negócios locais são geridos por proprietários, não demandando tanto profissionais das áreas de administração e gestão;
- Presença de terrenos baldios não cuidados com risco de criminalidade;
- Alta presença de uso e tráfico de drogas em regiões do território;
- Baixa resposta de Prefeitura para queixas e notificações de situações irregulares, crimes, pedidos de sinalização, entre outros;
- Poucos serviços empresariais e comunitários realizados na Subprefeitura local, exigindo deslocamento para Prefeitura no centro do município;
- Comércio e serviços locais ainda sofre com poucas opções de banco (somente Caixa), atendimentos particulares em saúde, em especial de especialistas da saúde em geral, não só médicos, e de serviços jurídicos.

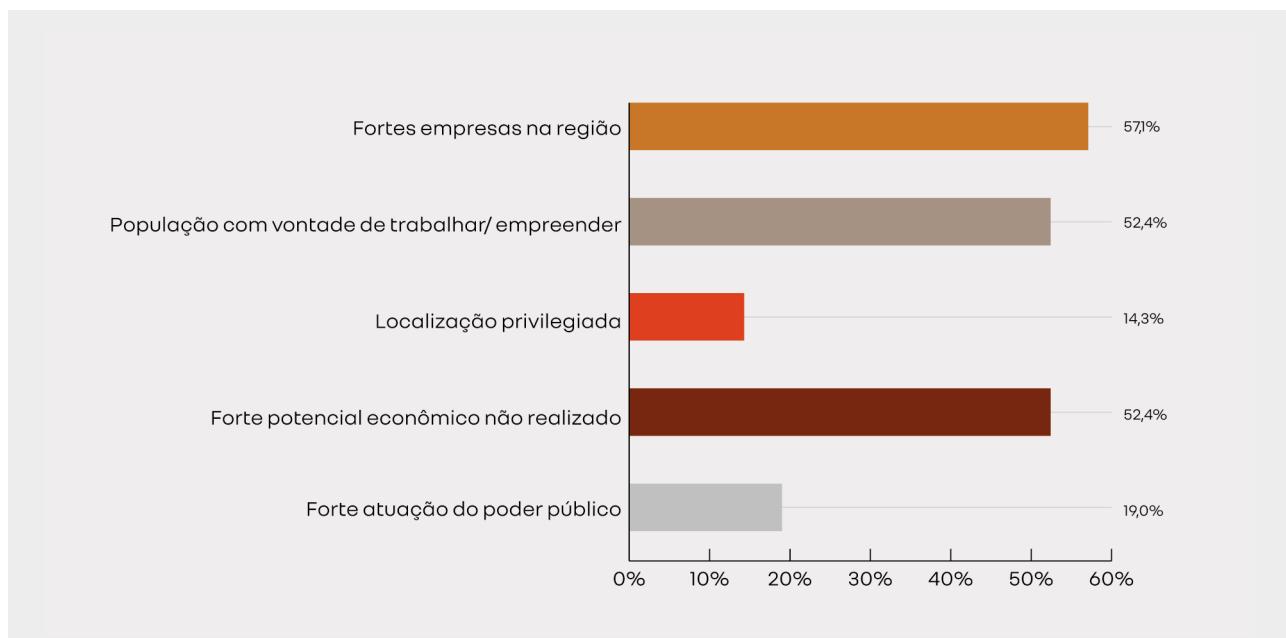
Sugestões para aprimoramentos

- Melhoria do marketing local para fomentar investimentos diversos
- Cursos locais para vendas visando o desenvolvimento de habilidades profissionais e socioemocionais;
- Renault poderia considerar empresas locais, ao menos em suas cotações, sem obrigações de contratação, isso fortaleceria empresas e comércio local;
- Maior ligação do Instituto Renault com empresários e associação local para melhorar visibilidade das notificações e pedidos locais ao poder público (pedidos de sinalização, cuidado com terrenos baldios, criminalidade, policiamento, entre outros);
- Instituto apoiando com expertise, cursos (como já realiza) e como nome de peso nas demandas locais ao setor público, no sentido de formar uma rede, junto à associação de moradores e outras organizações públicas e privadas locais;
- Instalar Centro de Recursos Humanos das parcerias no bairro, especialmente a Renault, tanto para aproximar comunidade das vagas da empresa quanto para fomentar conhecimento da região.

De modo a complementar as percepções dos empresários, parceiros do terceiro setor, como Gastromotiva, e entidades econômicas do Sistema S, como SENAI, SENAC, SESI e SEBRAE sobre o território e sua situação econômica e laboral, foi enviado um questionário online para esses atores, com a obtenção de 23 respostas, analisadas a seguir.

O gráfico 70 mostra quais os maiores potenciais do território segundo empresas, parceiros e entidades econômicas, cada respondente pode marcar uma ou mais opções.

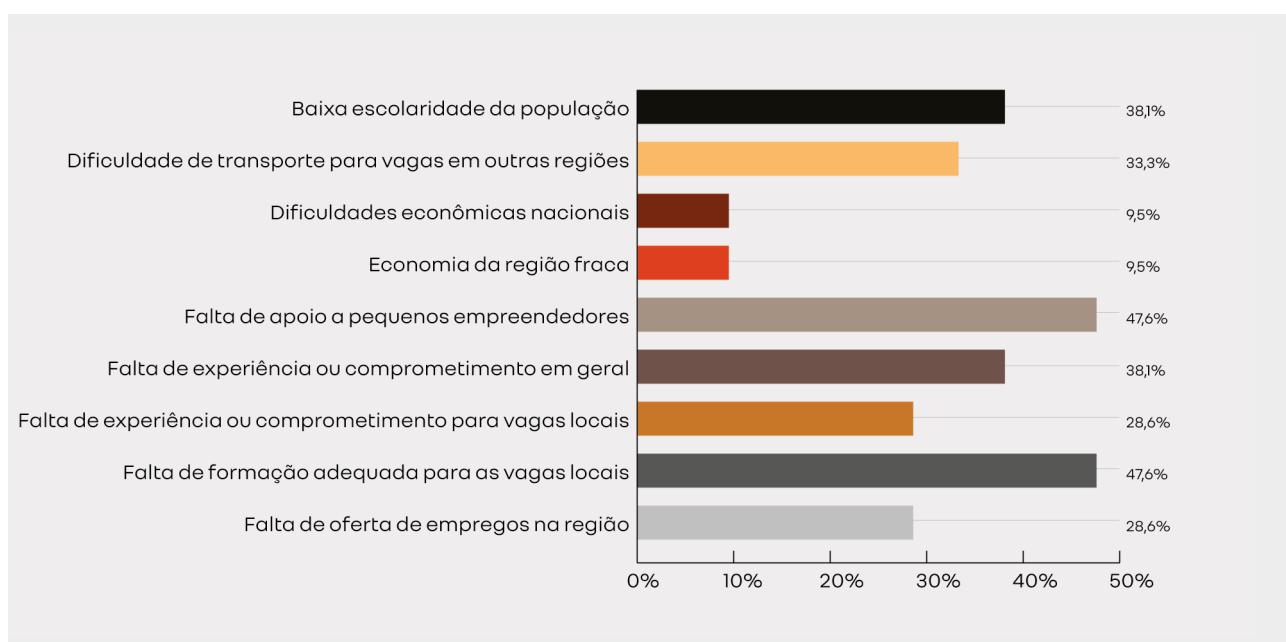
GRÁFICO 70 – Potenciais do território



FONTE: Questionário de empresários e entidades econômicas (2023).

Mais da metade acredita que a região conta com empresas fortes; que território tem elevado potencial econômico não aproveitado; e que população tem vontade de trabalhar e empreender, que seriam grandes potenciais e forças locais para melhoria econômica. Quase um quinto indicou a forte atuação do poder público no território como força e 14,3% sua localização privilegiada. O gráfico 71 mostra o oposto disso, as dificuldades que o território enfrenta para se desenvolver economicamente.

GRÁFICO 71 – Dificuldades para a população local melhorar de renda e emprego

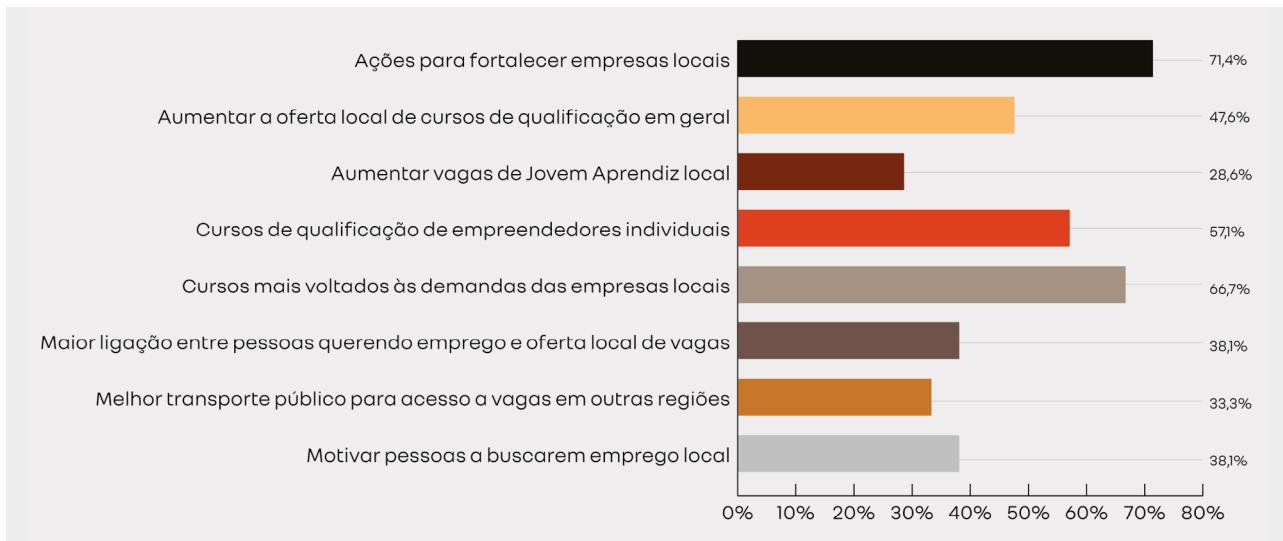


FONTE: Questionário de empresários e entidades econômicas (2023).

Quase metade apontou falta de formação adequada dos moradores para a ocupação das vagas locais e falta de apoio a pequenos empreendedores como fortes barreiras a melhoria do perfil de renda e emprego do território. Em seguida, 38,1% apontaram a baixa escolaridade média da população como dificuldade e a falta de experiência ou comprometimento em geral de parte das pessoas com o trabalho. 1/3 considerou que transporte dificulta a obtenção de vagas de moradores em outras regiões. 28,6% acreditam que há oferta insuficiente de empregos na região e a mesma taxa considera que há falta de experiência e comprometimento com vagas locais, com demandas ocupacionais diferentes das demandas de outras regiões.

Uma minoria considerou que economia local pouco dinâmica e que problemas econômicos nacionais foram as principais barreiras para o desenvolvimento do emprego e da renda local. Considerando os potenciais e as dificuldades econômicas do território, os respondentes sugeriram mudanças que acreditam que melhoraram o emprego e renda local, conforme listado no gráfico 72.

GRÁFICO 72 – Sugestões para melhoria do emprego e da renda local

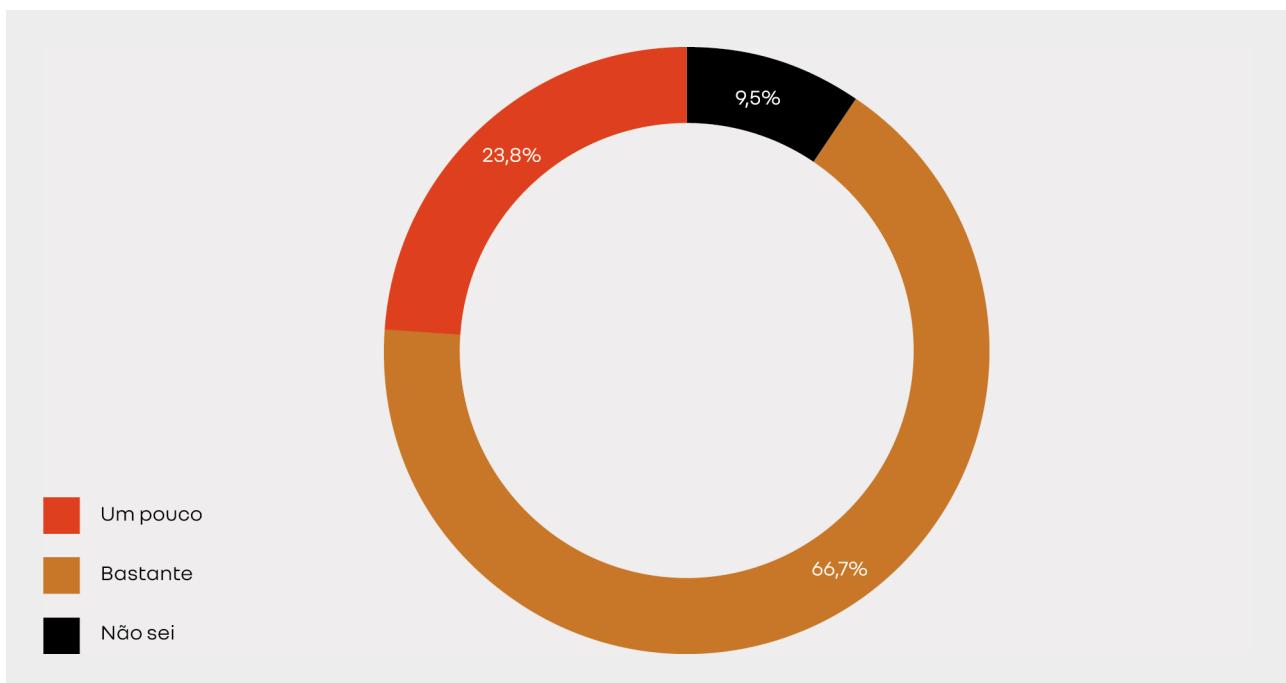


FONTE: Questionário de empresários e entidades econômicas (2023).

Mais de 70% acreditam que ações que fortalecessem empresas locais ajudariam na promoção do emprego e renda na região e dois terços acreditam que criar cursos voltados às demandas ocupacionais das empresas locais, como vendas, cozinha e auxiliares de produção, ajudariam a promover o emprego, já que há vagas abertas que não encontram trabalhadores. Grande parte apostou no fortalecimento da dinâmica econômica local existente. Mais da metade acredita que aumentar cursos de qualificação para empreendedores e quase metade que ampliar cursos de qualificação em geral gerariam melhorias locais. Em menores taxas, fala-se em motivar a busca por empregos locais; melhorar transporte para acesso a vagas em outras regiões; melhorar ligação entre vagas e quem busca emprego; e ampliar o número de Jovens Aprendizes na localidade.

Como o Instituto Renault tem projetos sociais na área de emprego e renda na região, o gráfico 73 mostra o grau de reconhecimento das ações do Instituto Renault nessa temática por parte dos respondentes.

GRÁFICO 73 – Contribuição da Renault para fomentar emprego e renda local

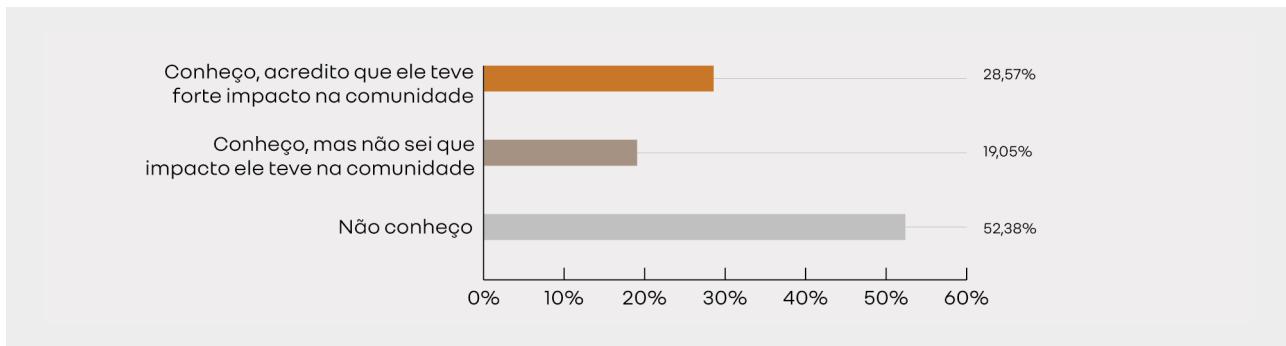


FONTE: Questionário de empresários e entidades econômicas (2023).

Mais de 90% dos respondentes reconhecem que o Instituto Renault impacta positivamente no território. Observa-se que mesmo que os projetos não sejam conhecidos em profundidade, atribui-se à Renault alto impacto positivo no território. De modo geral, grande parte da comunidade e dos empresários não distinguem entre a empresa Renault e o Instituto Renault. Dois terços acreditam que impacto positivo das ações do Instituto Renault na área é elevado, enquanto quase um quarto considera impactos positivos, mas reduzidos. 9,5% declararam não saber se o Instituto Renault tem ações nessa área no território.

Muitas das ações do Instituto Renault na área foram fomentadas pela Mapa Social de 2018. O gráfico 74 pergunta se respondentes conhecem ou não o Mapa Social 2018 e que impacto eles acreditam que esse projeto teve na comunidade.

GRÁFICO 74 – Grau de conhecimento do Mapa Social 2018 e seus impactos



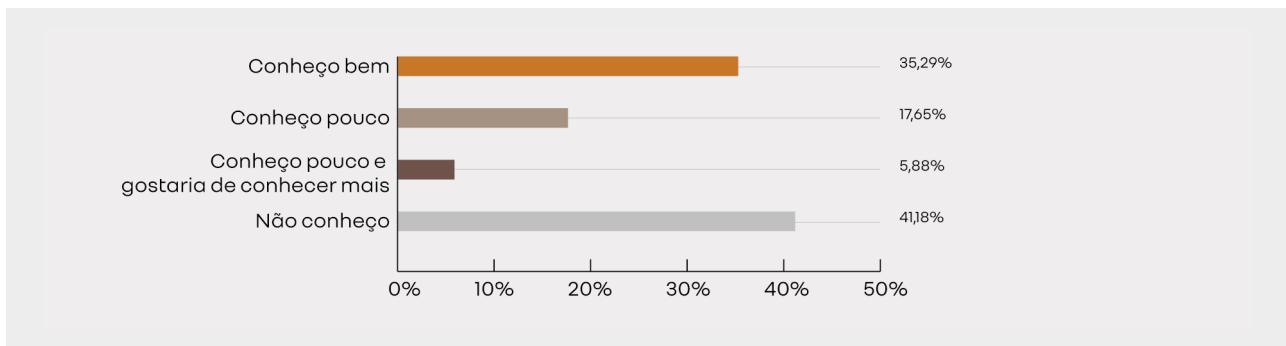
FONTE: Questionário de empresários e entidades econômicas (2023).

Mais da metade não conhece o Mapa Social 2018, dos que conhecem, maioria acredita que ele teve impacto bastante positivo na comunidade, enquanto os restantes não sabem responder que impacto eles acham que projeto teve na comunidade.

A análise até o momento englobou tanto empresas, quanto entidades econômicas. Analisa-se agora perguntas específicas para empresas locais. Foram 16 empresas respondentes (69,6%).

O gráfico 75 mostra o grau de conhecimento dos empresários locais do curso Geração Futuro Jovens Talentos.

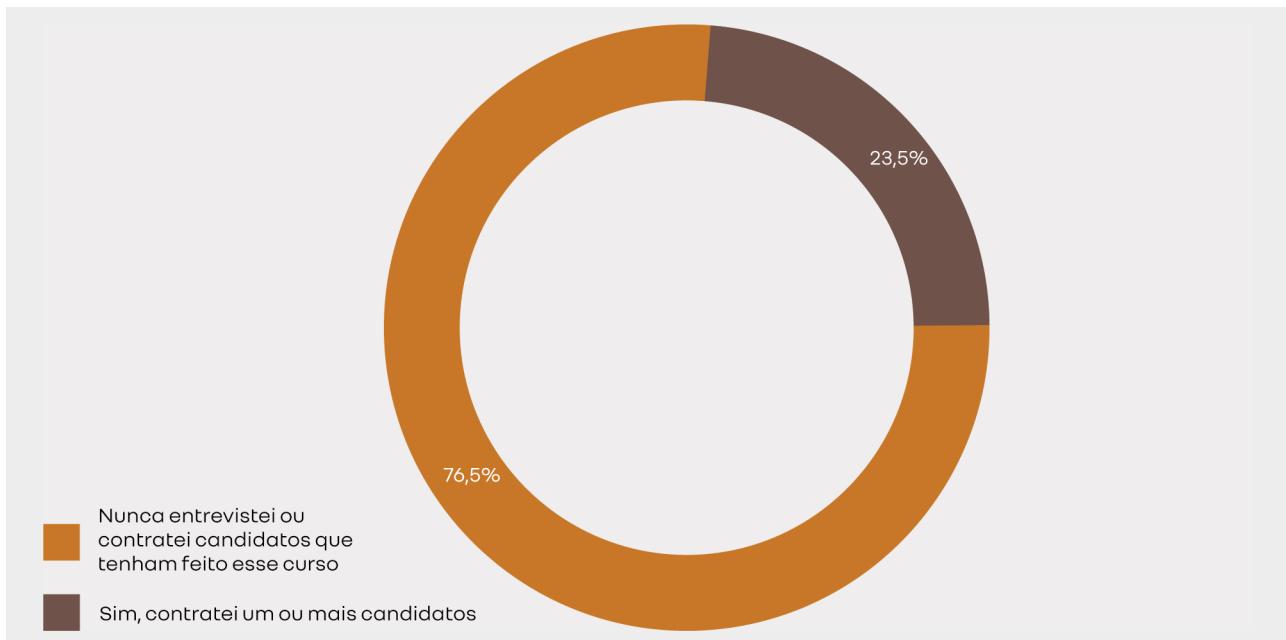
GRÁFICO 75 – Grau de conhecimento da Geração Futuro Jovens Talentos



FONTE: Questionário de empresários e entidades econômicas (2023).

A maioria dos empresários conhece o programa (59,8%). 35,3% conhecem bem o programa, 23,5% conhecem pouco o programa, com 5,9% declarando que desejam o conhecer melhor. Ao mesmo tempo, 41,2% não conhecem ou ouviram falar do programa, o que mostra que há espaço para criar ligações entre empresas e comércio local e alunos do curso buscando colocação no mercado de trabalho, mesmo que a maioria já conheça o programa. O gráfico 76 mostra se o empresário respondente já contratou ou entrevistou alguém que fez esse curso.

GRÁFICO 76 – Contratação de concluintes do curso

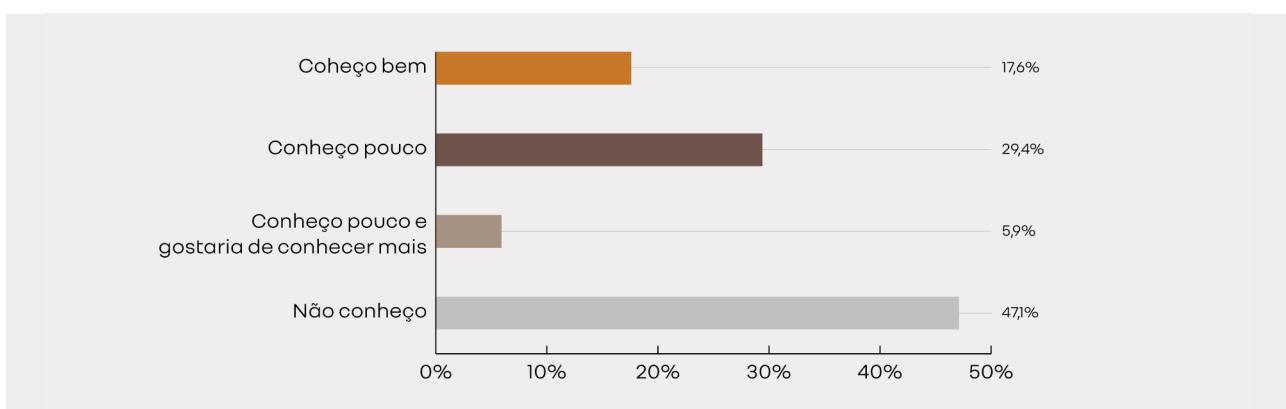


FONTE: Questionário de empresários e entidades econômicas (2023).

3/4 nunca entrevistaram ou contrataram formados no curso, 23,5% já contrataram um ou mais ex-alunos. Considera-se alto o percentual de entrevistados e contratados pelo tempo do curso. Dos que contrataram, todos declararam estar satisfeitos com a capacidade técnica dos contratados.

O gráfico 77 mostra o grau de conhecimento dos empresários do curso Geração Futuro Profissionalizante Mecânica.

GRÁFICO 77 – Conhece o curso Geração Futuro Profissionalizante Mecânica?

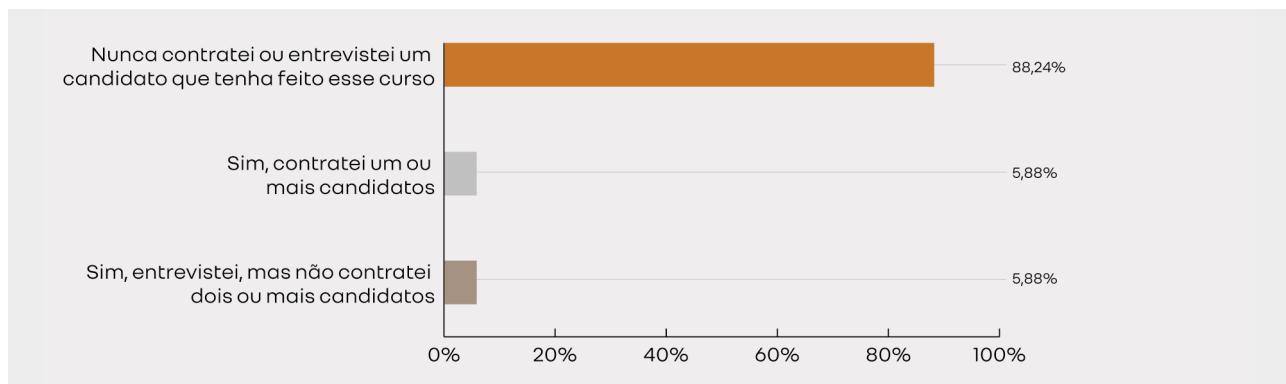


FONTE: Questionário de empresários e entidades econômicas (2023).

A maioria dos respondentes (52,9%) conhece o programa, algo positivo considerando que ele foi criado em 2022. 17,6% conhecem bem ele e 35,5% conhecem pouco, com 5,9% desejando conhecer mais sobre o programa, porém, quase a metade não o conhece.

Apesar do foco temático do programa em mecânica automotiva e da maioria dos empresários o conhecer, há espaço para aproximar oficinas mecânicas e empresas locais dos ex-alunos do curso. O gráfico 78 mostra se empresário já contratou ou entrevistou alguém que fez esse curso.

GRÁFICO 78 – Já contratou ou entrevistou alguém que fez esse curso?



FONTE: Questionário de empresários e entidades econômicas (2023).

Quase 90% dos respondentes nunca contrataram ou entrevistaram um candidato que tenha feito esse curso. 5,9% contrataram um ou mais candidatos e 5,9% entrevistaram, mas acabou não contratando candidato. O que contratou está satisfeito com a capacidade técnica do contratado.

Analisadas as empresas e suas percepções dos cursos Geração Futuro, analisa-se agora as respostas das ONGs e entidades econômicas ao questionário.

SENAI, SESI, SEBRAE e SENAC contribuíram na comunidade ao ofertar cursos na Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, assim como doações de máquinas, equipamentos e mobiliário descartados pelo sistema FIEP para a instituição, parte dessas ações foram realizadas com apoio do Instituto Renault. O SEBRAE apoiou com capacitação de empreendedores e da gestão da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo. Avaliação dessas entidades é de que parceria com Instituto Renault foi produtiva, mas que impacto poderia ter sido ainda maior.

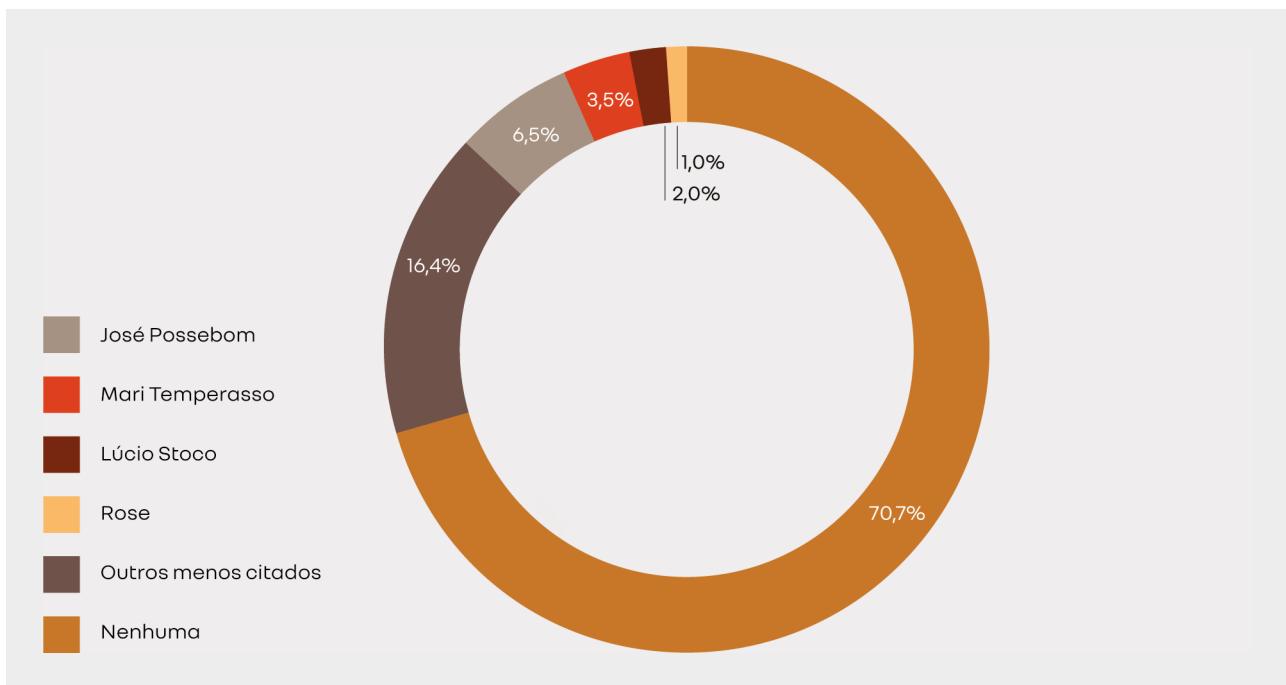
A Associação Incubadora Social Gastromotiva auxilia no programa de formação em Cozinha Social da Associação Borda Viva AMAVB desde 2021, ação importante para a promoção do empreendedorismo, emprego e segurança alimentar de crianças do território. Por fim, a Tech Girls auxiliou no treinamento de informática para equipes administrativas da Borda do Campo em 2021 e ações pontuais, como Dia Internacional das Mulheres em 2022 e Oficina de Bijouxtech em 2023. Ela considera sua relação com o Instituto Renault bastante positiva e promissora.

A atuação das entidades no território, grande parte com apoio do Instituto Renault, focaliza, mas não se limita a realização de cursos de formação, algo alinhado com diretriz do Instituto Renault de promover a formação e qualificação como caminhos para a melhoria do trabalho, renda, autonomia e cidadania.

10.6 LIDERANÇAS DA COMUNIDADE

O gráfico 79 mostra as lideranças citadas pela população conforme levantamento aleatório do Mapa Social 2018.

GRÁFICO 79 – Lideranças indicadas na pesquisa aleatória na comunidade - em %

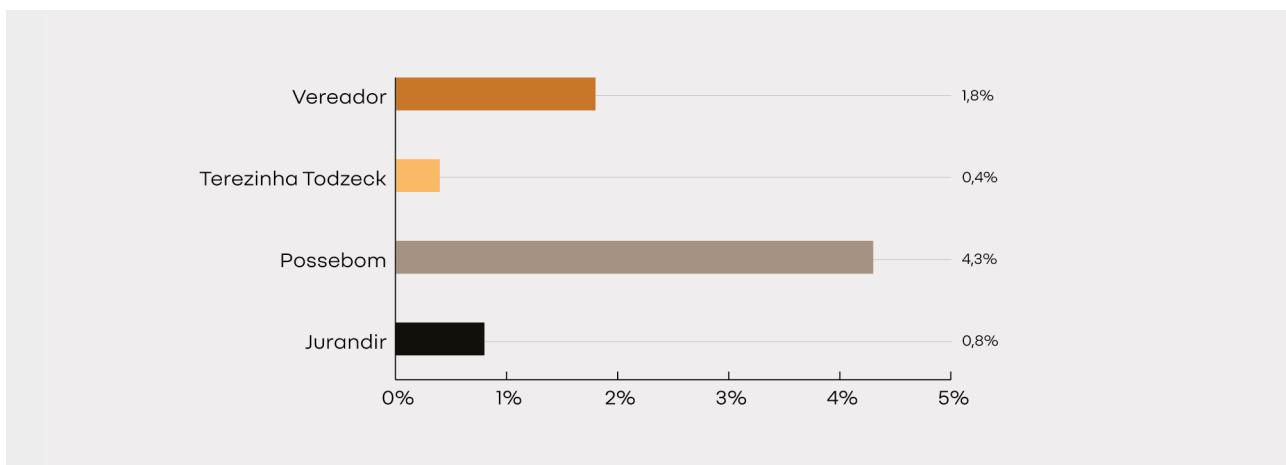


FONTE: Mapa Social – Pesquisa Domiciliar (2018).

Mais de 70% responderam que não se lembraram de nenhuma liderança de referência do território em 2018. As três referências mais citadas foram de vereadores com presença no território na época e a Rose, uma liderança comunitária e empresária social. De modo a atualizar essa percepção de lideranças de referência no território, o gráfico 79 mostra a distribuição percentual das respostas da pesquisa aleatória na comunidade em 2023 quanto a citação de lideranças.

De modo a atualizar essa percepção de lideranças de referência no território, a pesquisa aleatória de 2023 perguntou nomes de empresas ou pessoas envolvidas em projetos sociais na comunidade. O gráfico 80 mostra somente as pessoas lembradas em percentual dos respondentes. A análise geral, incluindo empresas, será feita no próximo capítulo.

GRÁFICO 80 – Pessoas lembradas envolvidas em projetos sociais na comunidade - em % dos respondentes

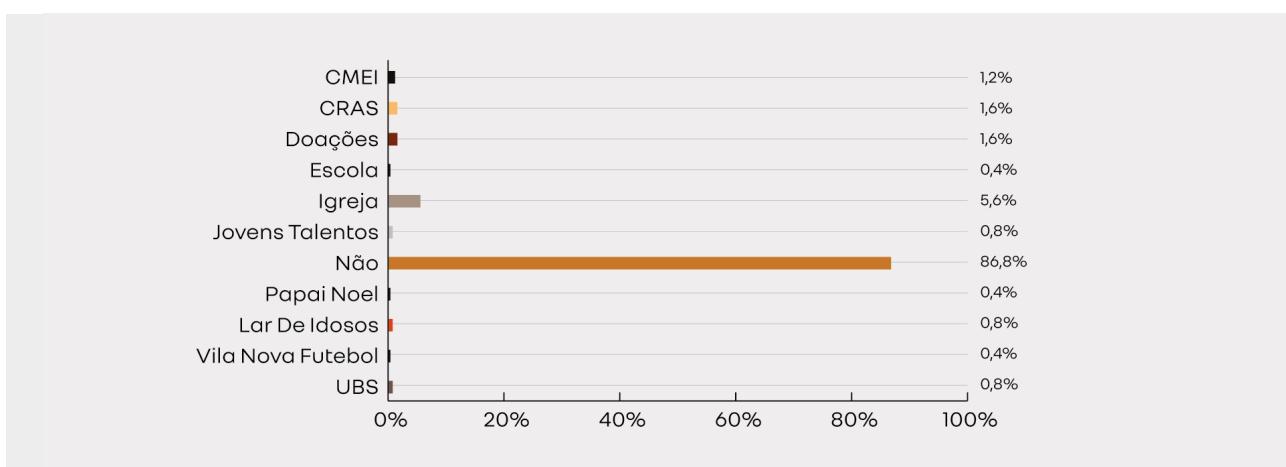


FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

O vereador José Possebom continua sendo a liderança social mais lembrada na comunidade, seguido de vereadores em geral, sem referência a nomes específicos, seguidos do senhor Jurandir, que realiza ações sociais no Santana e a senhora Todzeck. Mais de 90% dos respondentes não citaram pessoas na sua resposta, além disso, ex-vereadoras citadas na pesquisa anterior não foram mais citadas na pesquisa atual. Isso pode indicar um enfraquecimento de lideranças pessoais no bairro, porém, como será visto no próximo capítulo, aumentou-se as referências a lideranças sociais que são organizações, sejam empresas ou não.

O gráfico 81 mostra o grau de tipo de participação dos respondentes em projetos sociais na comunidade.

GRÁFICO 81 – Partipa de projeto social na comunidade? Qual?



FONTE: Pesquisa Aleatória na Comunidade (2023).

86,8% indicaram não participar de ações sociais na comunidade. A ação mais citada foi em igrejas (católicas, pentecostais e neopentecostais), reafirmando a noção de que o capital social local está ligado às igrejas. As demais ações sociais foram menos frequentes. Há um baixo grau de envolvimento comunitário em ações sociais no território.

Grupo focal das lideranças comunitárias

De modo a identificar as percepções das lideranças comunitárias sobre o território, foi realizado um grupo focal na sede da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo. Mais de 30 lideranças foram convidadas a partir de listas, levantamentos anteriores e sugestões de outras lideranças. Desses, 14 participaram do grupo focal presencial. Apesar de pequenas discordâncias pontuais, maioria das falas foram consensuais entre os participantes.

Um ponto importante é que as lideranças mostraram interesse e já iniciaram a organização de uma nova reunião a contar com mediação da equipe da PUCPR que já realizou a mediação do grupo focal. A equipe da PUCPR se comprometeu a realizar ao menos uma nova reunião com devolutivas, apresentação de dados e realização de oficinas para a priorização de ações e temas na comunidade, o que mostra engajamento e planejamento das lideranças comunitárias, algo estimulado desde 2018 e reforçado agora em 2023 nesse novo estudo. A análise agora descreve e analisa suas contribuições.

Potenciais e mudanças recentes do território

- Grande número de lideranças engajadas e unidas, apesar de conflitos pontuais que são normais;
- Ótima estrutura da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo, algo que veio do Mapa Social;
- Ampliação dos cursos de formação no território, em especial para jovens e mulheres;
- Rede informal de lideranças importante para ações de segurança alimentar no território durante a pandemia;
- Empresas fortes na região.

Demandas e oportunidades do território

- Falta de informação e planejamento estratégico e conjunto das lideranças;
- Falta de resposta do poder público às demandas formais da comunidade, seja de empresários, Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo ou pessoas em geral, tais como notificações e pedidos de informação;
- Piora da situação do transporte público para ao menos parte dos usuários com a implantação do PIT, que tornou jornadas mais longas e caras;
- Falta de linha de ônibus com acesso direto do território ao centro de São José dos Pinhais
- Falta de vagas em CMEIs, em especial em período integral;
- Baixa oferta de vagas de Jovens Aprendizes;
- Baixa oferta de cursos para jovens, mesmo com melhora recente com cursos da Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo e Geração Futuro;
- Oferta insuficiente de médicos em geral e de médicos especialistas nas unidades básicas de saúde do território;

- Aumento nas filas de espera para atendimentos e exames em unidades de saúde;
- Falta de formação dos atendentes das unidades de saúde que resulta em um atendimento agressivo e pouco informativo muitas vezes;
- Falta de oportunidades de estudo e emprego para jovens favorece riscos.
- Percepção de que poderia haver ainda mais união, articulação e integração entre as lideranças do território

Sugestões das lideranças comunitárias

- Ampliar estratégias de comunicação sobre os projetos e organizações com ações no território;
- Ampliar divulgação ou mesmo oferta de ações na Roseira de São Sebastião e no Santa Tereza;
- Formação e articulação contínua das lideranças;
- Ampliação dos CMEIs;
- Criação de cursos de maior duração para jovens e mulheres na Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo considerando demandas do mercado de trabalho, como vendas, cozinha e informática;
- Maior focalização de apoio em termos de recursos e cursos para mulheres vítimas de violência no território;
- Implementar parcerias com empresas da região para contratação de jovens locais, inclusive facilitando a difusão de informações sobre vagas e cursos em adequação com as demandas ocupacionais locais;
- Criar um centro de formação para jovens de Cursos Técnicos no território, ligado a empresas para oportunidades de estágio e vagas de emprego.

REFERÊNCIAS

DE SOUZA MINAYO, M. C. Trabalho de campo: contexto de observação, interação e desco-berta. In.: **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** DESLANDES, S. F.; GOMES, R. (Org). Editora Vozes Limitada, 2011.

DUQUE, D. Pobreza e desigualdade aumentam de novo: PNAD Contínua Covid mostrou impacto do Auxílio Emergencial nos indicadores sociais (2020).

GATTI, B. A. **Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas.** Brasília – DF, Líber Livro Editora, 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IBGE (2010). Censo Demográfico 2010. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/painel/?-nivel=st>. Acesso em 27 de março de 2023.

INSTITUTO RENAULT/PUCPR (2018). **Mapa Social: Borda do Campo e Roseira de São Sebastião.** Disponível em:< <https://institutorenault.com.br/mapa-social>>. Acesso em 10 de maio de 2023.

INSTITUTO RENAULT E UNILEHU (2023). **Relatórios finais e estudo de empregabilidade dos alunos do programa Geração Futuro – Jovens Talentos.**

RMA/Censo SUAS. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social (2023). Página Inicial. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br>. Acesso em 26 de abril de 2023.

MovimentoODS (2023). 5 Ps da Sustentabilidade. Disponível em:< <https://movimentoods.org.br/os-5-ps-da-sustentabilidade/#:~:text=Os%205%20P's%20da%20Sustentabilidade,%2C%20Planeta%2C%20Prosperidade%20e%20Parcerias,>>. Acesso em 14 de julho de 2023.

NERI, M. C. “**Efeitos da pandemia sobre o mercado de trabalho brasileiro: Desigualdades, ingredientes trabalhistas e o papel da jornada**” (2020). Disponível em:< <http://www.fgv.br/cps/Covid&Trabalho>>. Acesso em 10 de julho de 2023.

UN (2023). **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em:< <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em 04 de julho de 2023.

APÊNDICE

EQUIPAMENTOS PÚBLICOS E ORGANIZAÇÕES COM AÇÃO NO TERRITÓRIO

Lista-se abaixo os equipamentos públicos presentes no território por categoria:

Assistência Social

- Centro de Referência da Assistência Social – CRAS Afonso Celso de Araújo Franco (Rua Joana Percegona Zen, 78 – CEP: 83.075-310).
- Centro de Juventude (Rua Leônicio Correa, 311 – CEP: 83.075-296).

Cultura

- Biblioteca Pública Borda do Campo (Estrada da Roseira, 5.800 – CEP: 83.075-010).

Educação

- Centro Municipal de Educação Infantil – CMEI Cantinho do Céu (Rua Diolinda Ricardina de Jesus, 150 – CEP: 83.075-240).
- Centro Municipal de Educação Infantil – CMEI Luiz Stocco (Rua Marina Coelho, 91 – CEP: 83.075-295).
- Colégio Estadual Tiradentes (Rua Chapecó, 300 – CEP: 83.075-170).
- Colégio Estadual Zilda Arns Neumann (Rua Manoel Correa, 500 – CEP: 83.075-272).
- Escola Municipal Antônio Franco da Rocha (Rua Canoinhas, 250 – CEP: 83.075-050).
- Escola Municipal Prefeito Francisco Ferreira Claudino (Rua Matilde Brantil de Paula, 635 – CEP: 83.075-508).
- Escola Municipal Prof. Maria Leni Haluch de Bastos (Rua Ângelo Sgarbe, 333 – CEP: 83.075-280).
- Centro Municipal de Educação Infantil – CMEI A Árvore dos Sapatos (Rua Paraíso, s/nº – CEP: 83.070-165).
- Escola Municipal Maria Derocco Persegona (Rua Ayrton Senna, 480 – CEP: 83.070-385).
- Escola Municipal Prof. Terezinha Toczek (Rua São Lucas, 86 – CEP: 83.070-190).

Esporte e Lazer

- Academia da Terceira Idade (Av. dos Bosques – CEP: 83.075-180).
- Academia da Terceira Idade (Estrada da Roseira, s/nº – CEP: 83.075-010).
- Academia da Terceira Idade (Rua Leônicio Correa, s/nº – Centro da Juventude – CEP: 83.075-296).
- Academia da Terceira Idade (Rua Manoel Tibúrcio Machado, 637 – Centro de Esporte e Lazer Borda do Campo – CEP: 83.075-390).
- Cancha de Futebol de Areia (Rua Canoinhas, s/nº – Praça da Borda do Campo – CEP: 83.075-050).
- Cancha de Futebol de Areia (Rua Manoel Tibúrcio Machado, 617 – Centro de Esporte e Lazer Borda do Campo – CEP: 83.075-390).

- Centro de Esporte e Lazer Borda do Campo – Roberto Cichella (Rua Manoel Tibúrcio Machado, 617 – CEP: 83.075-390).
- Pista de Caminhada (Rua Manoel Tibúrcio Machado, 617 – Centro de Esporte e Lazer Borda do Campo – CEP: 83.075-390).
- Pista de Skate (Rua Canoinhas, s/nº – Praça Borda do Campo – CEP: 83.075-050).
- Academia da Terceira Idade (Rua Antônio Gonçalves Sobral, s/nº – CEP: 83.070-400).
- Cancha de Futebol de Areia (Rua Antônio Gonçalves Sobral, s/nº – CEP: 83.070-400).
- Parque Infantil (Rua Antônio Gonçalves Sobral, s/nº – CEP: 83.070-400).

Prefeitura

- Administração Regional Borda do Campo (Estrada da Roseira, 5.800 – CEP: 83.075-010).

Saúde

- Unidade de Saúde Borda do Campo (Estrada da Roseira, 5.800 – CEP: 83.075-010).
- Unidade de Saúde Martinópolis (Rua Vanderlei Moreno, 11280 – CEP: 83.070-245).

Outros

- Cartório Distrital da Borda do Campo (Rod. BR 277, km 67,84 – CEP: 83.075-010).
- Cemitério Municipal Borda do Campo (Estrada da Roseira, s/nº – CEP: 83.075-010).
- Delegacia Borda do Campo (Rua Pastor Boleslau Olcha, 146 – CEP: 83.075-340).
- Centro de Esporte e Lazer Borda do Campo – Roberto Cichella (Rua Manoel Tibúrcio Machado, 617 – CEP: 83.075-390).
- Pista de Caminhada (Rua Manoel Tibúrcio Machado, 617 – Centro de Esporte e Lazer Borda do Campo – CEP: 83.075-390).
- Pista de Skate (Rua Canoinhas, s/nº – Praça Borda do Campo – CEP: 83.075-050).
- Academia da Terceira Idade (Rua Antônio Gonçalves Sobral, s/nº – CEP: 83.070-400).
- Cancha de Futebol de Areia (Rua Antônio Gonçalves Sobral, s/nº – CEP: 83.070-400).
- Parque Infantil (Rua Antônio Gonçalves Sobral, s/nº – CEP: 83.070-400).

Prefeitura

- Administração Regional Borda do Campo (Estrada da Roseira, 5.800 – CEP: 83.075-010).

Saúde

- Unidade de Saúde Borda do Campo (Estrada da Roseira, 5.800 – CEP: 83.075-010).
- Unidade de Saúde Martinópolis (Rua Vanderlei Moreno, 11280 – CEP: 83.070-245).

Outros

- Cartório Distrital da Borda do Campo (Rod. BR 277, km 67,84 – CEP: 83.075-010).
- Cemitério Municipal Borda do Campo (Estrada da Roseira, s/nº – CEP: 83.075-010).
- Delegacia Borda do Campo (Rua Pastor Boleslau Olcha, 146 – CEP: 83.075-340).

