

PERCEPÇÕES E EXPECTATIVAS DO JOVEM-POTÊNCIA SOBRE A LEI DA APRENDIZAGEM



FICHA TÉCNICA

JUVENTUDES POTENTES

Carla Francischette
Camila Valduga
Luiz Tadeu
Nilton Clécio
Jonathan Sales
Nayara Bazzoli

LAB & TAL CONSULTORIA

Kassia Beatriz Bobadilla
Paulo Marco Ribeiro
Raquel de Freitas Banuth

CONECTAR PESQUISAS

Mauricio Garcia
Maria Lúcia Souza

JOVENS – GRUPO DE CONSULTA

Ester Matos
Isabelly Ferreira
Laura Rodrigues
Evelyn Muniz

AGRADECIMENTOS

Agradecemos todos e todas jovens respondentes da pesquisa e que disponibilizaram seu tempo para participar.

Agradecemos também os jovens que participaram dos grupos focais e das entrevistas individuais, que compartilharam conosco suas experiências, percepções e trajetórias de vida, fundamentais para compreender aspectos desta pesquisa.

SUMÁRIO

04 APRESENTAÇÃO

12 METODOLOGIA



15 RESULTADOS

16 PERFIL DOS PARTICIPANTES

21 PERCEPÇÕES SOBRE MERCADO DE TRABALHO

27 PERCEPÇÕES SOBRE A LEI DA APRENDIZAGEM

32 EXPERIÊNCIAS EM PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM

44 PERSPECTIVAS DE CARREIRA

48 PROJETOS DE VIDA E SONHOS

52 CASOS: APRENDIZAGEM NA PRÁTICA

68 ANÁLISES GERAIS E DESTAQUES

76 RECOMENDAÇÕES

87 MENSAGENS-CHAVE ÀS EMPRESAS



APRESENTAÇÃO

APRESENTAÇÃO

(OBS: CONTEÚDO ELABORADO COM BASE EM DISPOSIÇÕES VIGENTES EM ABRIL/2024)

LEI DA APRENDIZAGEM

O que é?

A Lei da Aprendizagem, ou “Lei do Aprendiz” (Lei nº 10.097/2000) é uma legislação federal que se aplica a todo o território nacional, em que se estabelecem cotas de contratação de aprendizes por empresas de médio e grande portes*.

Como funciona?

As empresas são obrigadas a contratar jovens aprendizes em percentual que varia de 5% a 15% do seu quadro de funcionários, dependendo do número total de empregados. Para as microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e entidades sem fins lucrativos (ESFL), a contratação é facultativa.

Penalidades:

empresas que não cumprem a legislação podem enfrentar multas e até mesmo a suspensão de suas atividades (a penalidade está prescrita no artigo 434 da CLT, que estabelece multa no valor de um salário-mínimo multiplicado pelo número de não admitidos, conforme citado anteriormente, ou admitidos com irregularidade, sendo essa multa limitada a cinco salários-mínimos, salvo em reincidência que será dobrado).

Quem pode ser aprendiz?

Jovens entre 14 e 24 anos, que estejam cursando o Ensino Fundamental ou Médio, ou já tenham concluído. Não é preciso comprovar renda familiar para participar.

Duração do contrato: o contrato de aprendizagem tem duração máxima de dois anos.

*A referência de cálculo é o número de funcionários, no entanto, não há um parâmetro do Ministério do Trabalho considerando mínimo ou máximo.





Jornada de trabalho:

pode variar entre 4 a 6 horas diárias, totalizando no máximo 30 horas semanais. Caso o aprendiz tenha concluído o Ensino Fundamental, a jornada poderá ser de até 8 horas. Um dia da semana deve ser reservado para o treinamento nas instituições certificadoras (organizações credenciadas ao Ministério do Trabalho, responsáveis por oferecer treinamento aos aprendizes).



Direitos e benefícios:

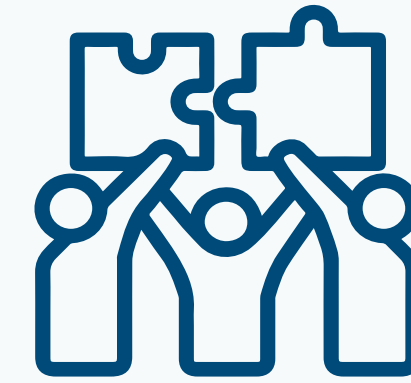
remuneração mínima equivalente ao salário-mínimo/hora, férias, vale-transporte e FGTS (alíquota de 2%). Benefícios da categoria ou convenção coletiva devem ser estendidos (vale-alimentação, refeição, plano de saúde etc.).



Cotidiano do aprendiz na empresa:

- Deve-se proporcionar um ambiente de aprendizado seguro e inclusivo, oferecendo acompanhamento por parte de um mentor ou supervisor designado;
- Suas responsabilidades podem incluir auxiliar em tarefas administrativas, operacionais ou técnicas, conforme sua área de atuação e o programa de aprendizagem estabelecido;
- Deve ser reforçado o cumprimento de normas internas da empresa, assim como respeito, pontualidade e ética profissional.

A EMPRESA QUE CONTRATA JOVEM APRENDIZ PROMOVE:



Renovação e diversidade:

promove a diversidade de profissionais, ideias, vivências e experiências numa equipe, o que pode contribuir para um ambiente mais inovador e antenado às perspectivas das novas gerações.



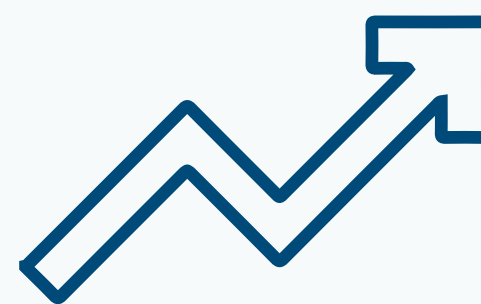
Desenvolvimento de talentos internos:

investe na formação dos jovens, construindo uma reserva de talentos qualificados, preparados para assumir futuras posições na empresa.



Responsabilidade social e inclusão:

contribui para a inclusão social, proporcionando oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional para jovens em situação de vulnerabilidade.



Engajamento e permanência:

demonstra seu compromisso com o desenvolvimento dos funcionários, o que aumenta o engajamento e a satisfação no trabalho, contribuindo para a permanência de talentos.

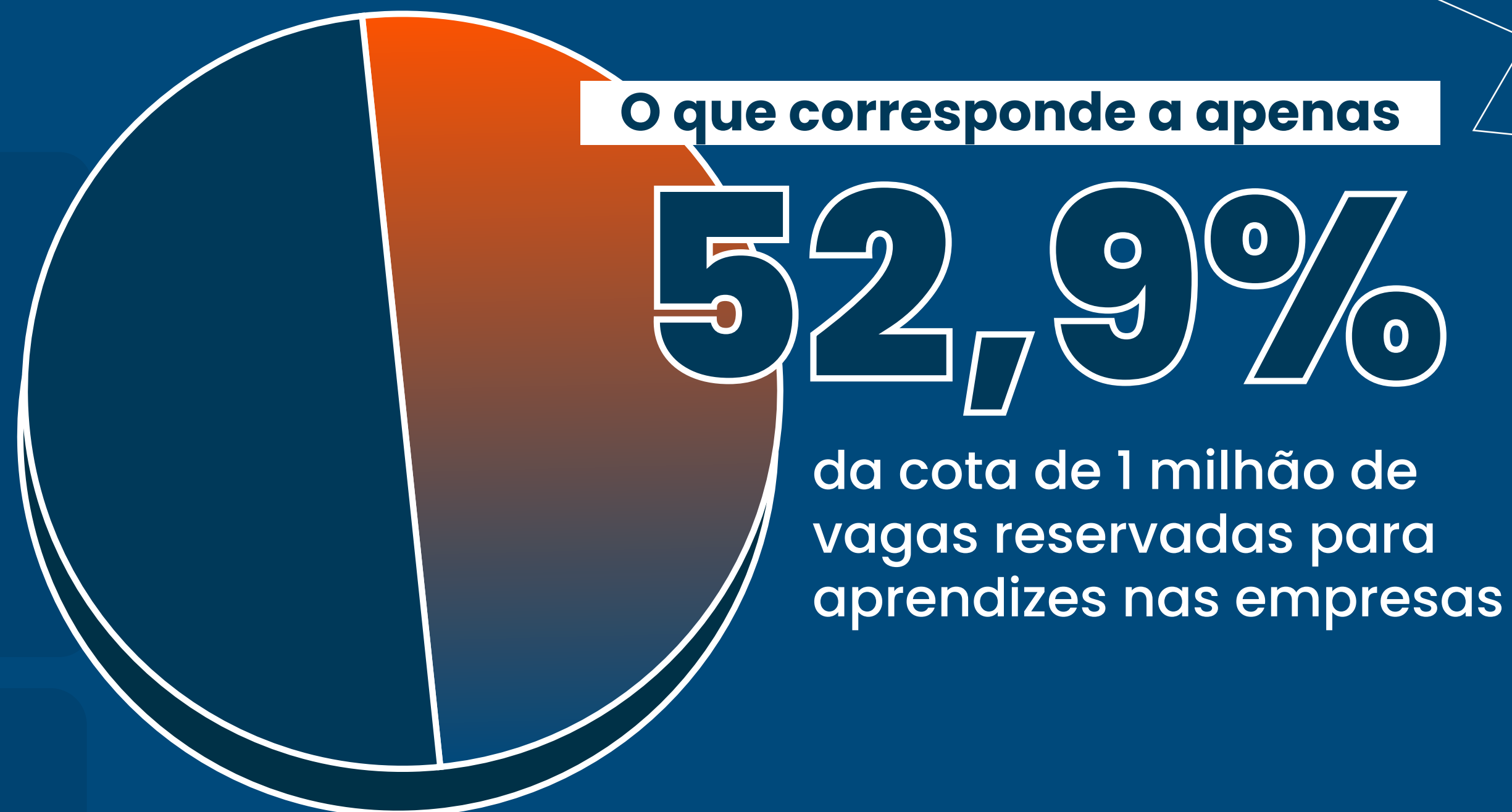
CENÁRIO DA APRENDIZAGEM NO BRASIL |

536,6 mil

era o número de jovens
aprendizes contratados no
país, em dezembro de 2023

O setor que mais emprega
aprendizes é o da **indústria de
transformação***, cerca de

**144,6 mil
jovens**



**O estado de São Paulo
responde por 142 mil jovens
aprendizes contratados
cerca de 26% da cota total do país**

*Setor da economia responsável por transformar matéria-prima ou produtos semimanufaturados em bens finais prontos para consumo ou para uso em outras etapas de produção. Exemplos de empresas incluem fábricas de automóveis, siderúrgicas, indústrias de alimentos e bebidas, fábricas de produtos químicos e empresas de manufatura em geral.

Fonte: Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) - Ministério do Trabalho. Dez, 2023

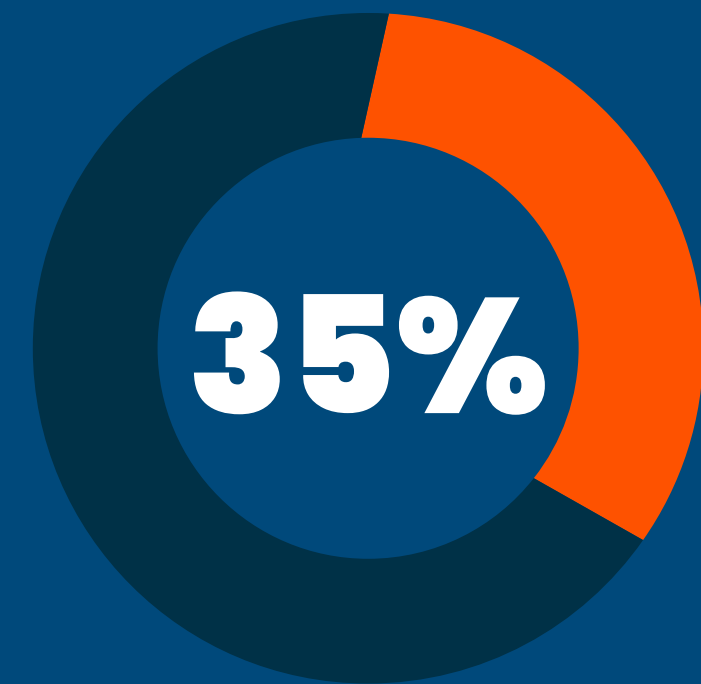
Por que analisar a Lei da Aprendizagem?

A Lei da Aprendizagem contribui para a formação e inserção de jovens no mercado de trabalho, proporcionando-lhes oportunidades de aprendizado prático e teórico. Isso pode resultar em uma mão de obra mais qualificada no futuro, o que é crucial para o desenvolvimento econômico sustentável.

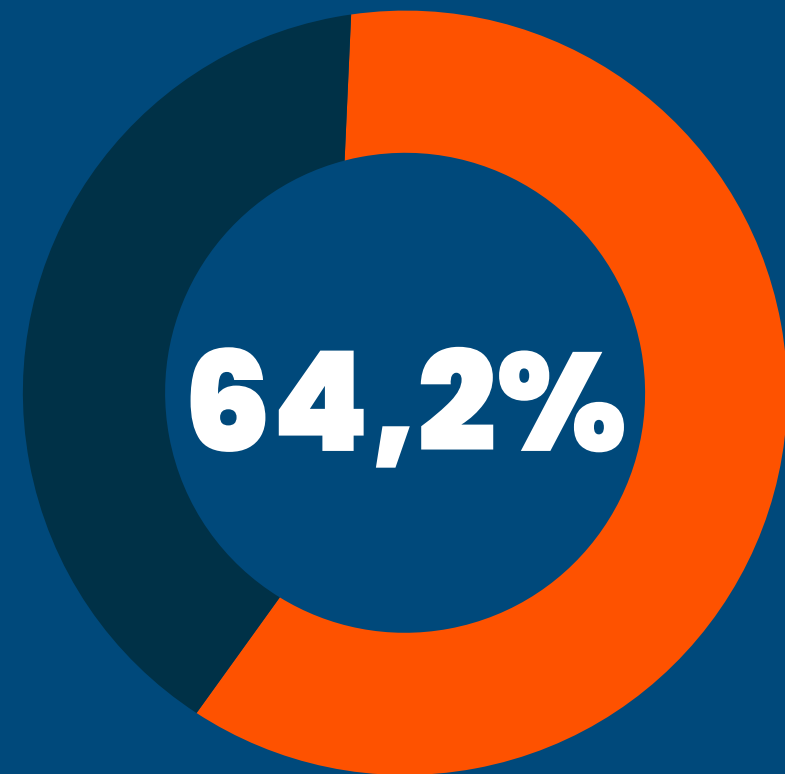
Além disso, a Lei da Aprendizagem também pode ajudar a reduzir a evasão escolar, pois muitas vezes os jovens que participam de programas de aprendizagem são incentivados a continuar seus estudos enquanto trabalham. Portanto, embora seja difícil quantificar o impacto econômico exato da Lei da Aprendizagem, ela desempenha um papel importante no desenvolvimento de recursos humanos qualificados e na promoção da inclusão social e econômica dos jovens.

Considerando que São Paulo é uma das principais economias do Brasil e da América Latina, uma pesquisa sobre a aprendizagem e o alcance da lei nessa região pode fornecer insights específicos, que são relevantes não apenas para São Paulo, mas para o desenvolvimento econômico regional e nacional. Tudo isso em consonância com agendas importantes, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que incluem metas relacionadas a educação de qualidade, trabalho decente e crescimento econômico inclusivo.

QUEM SÃO E ONDE ESTÃO OS JOVENS-POTÊNCIA?



É TAXA DE DESEMPREGO
ENTRE OS JOVENS DE 16
A 24 ANOS



DAS VAGAS PARA PRIMEIRO
EMPREGO PARA JOVENS SÃO EM
TELEMARKETING/CALL CENTER

2.571.297

Jovens de 15 a 29 anos na cidade
de São Paulo

812.916

Jovens em vulnerabilidade social
(5% desse número conseguiram um emprego
formal ou concluir o estudo superior)

765.525

jovens-potência
(Extrema Vulnerabilidade)

70%

As carreiras que mais
aumentaram as
demandas são as da área
tecnológica, as quais não
constam entre as mais
acessadas pelos jovens



70%

dos jovens em extrema
vulnerabilidade estão
na região sul 2 e leste 2
da cidade



O que pensam os jovens sobre a Lei da Aprendizagem?

Objetivo geral

Captar e compreender as percepções e visões dos jovens-potência da cidade de São Paulo e suas expectativas de inserção profissional e primeiro emprego, especialmente no que envolve os programas de aprendizagem profissional.

Objetivos específicos

- Analisar o quanto a inserção profissional via aprendizagem articula-se com os projetos de vida dos jovens-potência;
- Analisar a visão e o grau de conhecimento que os jovens-potência detêm sobre a Lei da Aprendizagem e seu funcionamento;
- Identificar e sistematizar experiências, fatores de sucesso e trajetórias exitosas de jovens-potência em programas de aprendizagem, transformando-as em referências para outros jovens.



METODOLOGIA

METODOLOGIA

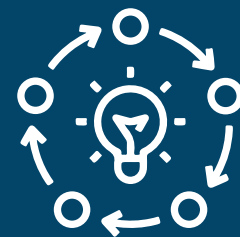
PESQUISA QUANTITATIVA

[Questionário anexo](#)

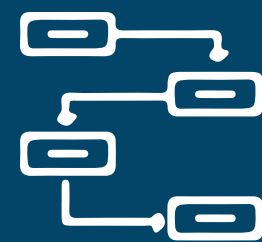
MÉTODO: coleta domiciliar.



LOCAL: extremos das zonas leste e sul da cidade de São Paulo.



UNIVERSO: a pesquisa foi realizada com jovens-potência de 15 a 29 anos, moradores das zonas leste e sul da cidade de São Paulo, sendo 300 entrevistas em cada região.



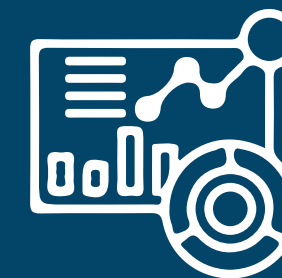
AMOSTRA: o modelo de amostragem utilizado foi de conglomerados em dois estágios. Isso significa que a partir do momento em que se definiu que a pesquisa seria realizada nas zonas leste e sul da cidade de São Paulo, em um primeiro estágio foram sorteados os setores censitários* e, em um segundo estágio, dentro dos setores censitários preestabelecidos, foram realizadas entrevistas baseadas em sexo e idade, com dados do último Censo do IBGE.



NÚMERO DE ENTREVISTAS: 600 entrevistas ao todo, sendo 300 na zona leste e 300 na zona sul da cidade de São Paulo.



MARGEM DE ERRO DA AMOSTRA: o intervalo de confiança é de 95% e a margem de erro máxima estimada é de 5,7 pontos percentuais para mais ou para menos sobre os resultados encontrados no total de cada região.



COLETA DE DADOS: entrevistas pessoais com utilização de questionário eletrônico, via tablet, elaborado de acordo com os objetivos da pesquisa. Entrevistas realizadas por uma equipe de profissionais da empresa Conectar, com experiência na abordagem do público-alvo em questão.



CONTROLE DE QUALIDADE: fiscalização de aproximadamente 20% dos questionários de cada entrevistador.



TESTAGEM E ESCUTA: a versão final do instrumento aplicado foi testada e validada com um grupo consultivo de jovens-potência, que analisaram e sugeriram alterações e mudanças no teor das questões e itens, de modo a torná-lo alinhado e de fácil compreensão aos respondentes.

PESQUISA QUALITATIVA

Roteiros anexos



MÉTODO 1: entrevistas em profundidade.



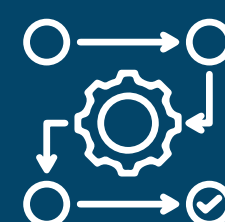
FORMATO: on-line, via Google Meet.



REALIZAÇÃO: de 26 de fevereiro a 6 de março de 2024.



PARTICIPANTES: 6 jovens (3 homens e 3 mulheres) que integram a rede do Juventudes Potentes, selecionados a partir das vivências que tiveram/têm com programas de aprendizagem.



REALIZAÇÃO: história oral, construção de biografias e trajetórias de vida.



MÉTODO 2: grupos focais.



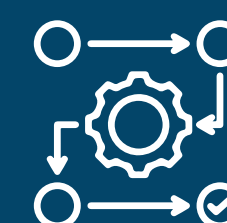
FORMATO: on-line, via Google Meet.



REALIZAÇÃO: 24 de fevereiro e 2 de março de 2024.



PARTICIPANTES: 19 (4 homens e 15 mulheres) que integram a rede do Juventudes Potentes e indicados por parceiros, selecionados a partir da trajetória profissional que possuem.



REALIZAÇÃO: discussão em grupo, colaborativa, baseada em opiniões, ideias e reações dos participantes para obter informações.

A background image showing four people in a meeting. On the left, a woman with curly hair is smiling and resting her chin on her hands. Next to her is a man looking down at a device. To his right is a woman holding a pen and looking at the same device. On the far right is a man looking towards the center. The image has a blue tint on the left and an orange tint on the right.

RESULTADOS

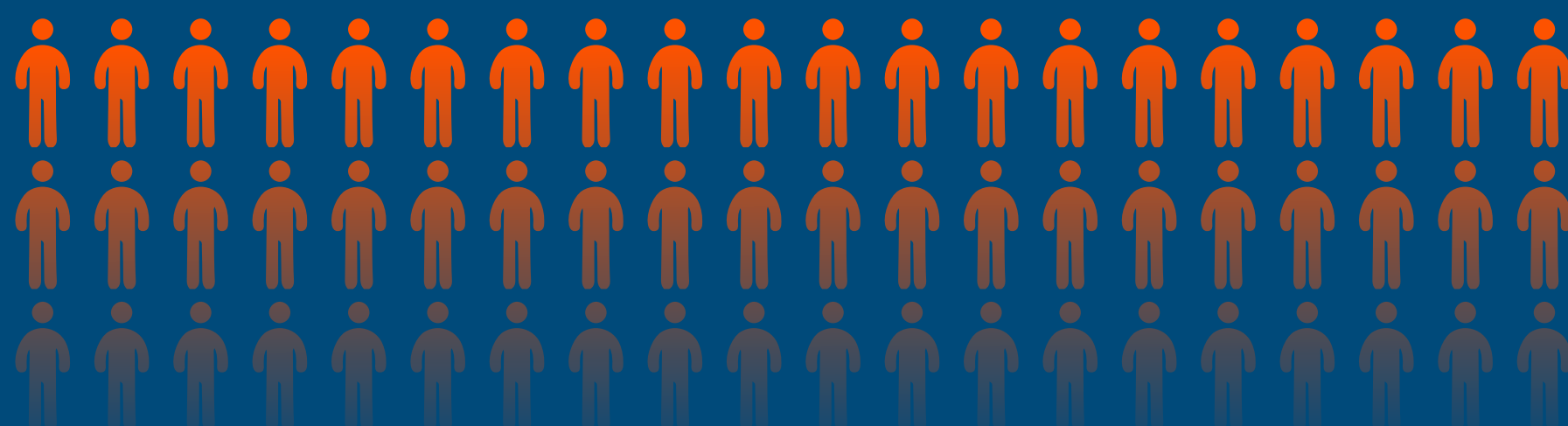
RESULTADOS

RESULTADOS

PERFIL DOS

PARTICIPANTES

PESQUISA QUANTITATIVA | RESULTADOS | PERFIL DOS PARTICIPANTES



600 jovens de 15 a 29 anos



**MORADORES DOS
EXTREMOS DAS ZONAS
LESTE E SUL DA CIDADE
DE SÃO PAULO***

300 POR REGIÃO
ENTREVISTAS

**50%
FEMININO**



**50%
MASCULINO**

9%

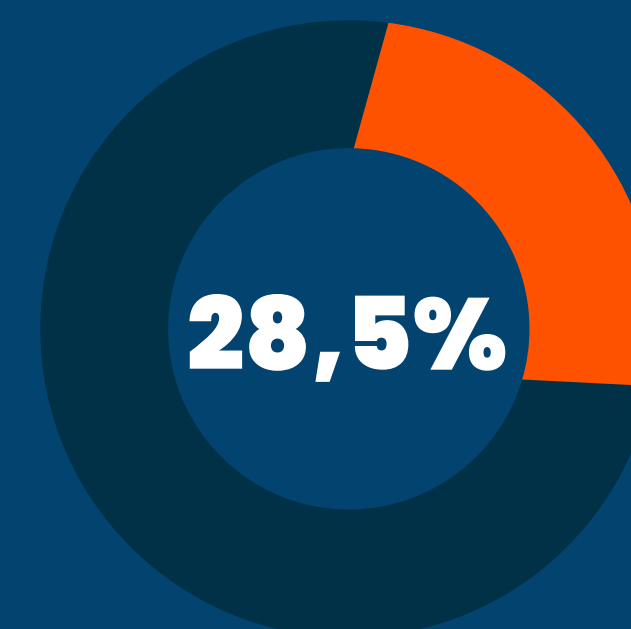
SE AUTODECLARAM
LGBTQIAPN+

1%

PCD (PESSOA COM
DEFICIÊNCIA)

70,3%

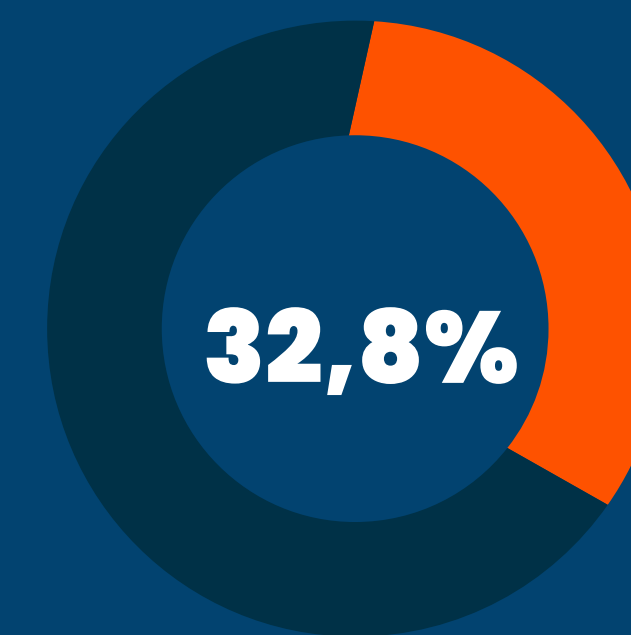
PRETOS E
PARDOS



TÊM FILHOS

49,1%

SÃO OS ÚNICOS RESPONSÁVEIS
PELO CUIDADO DELES



ESTÃO ESTUDANDO

55,3%

CURSANDO ENSINO MÉDIO

25,4%

CURSANDO ENSINO SUPERIOR

**Entre os que
não estudam,**

75,4%
**TÊM ENSINO
MÉDIO COMPLETO**

Entre os que interromperam os estudos, os principais motivos e razões alegados são:

27,7%

“NÃO TIVE VONTADE DE
CONTINUAR ESTUDANDO”

26,6%

“NÃO CONSEGUI CONCILIAR
COM O TRABALHO”

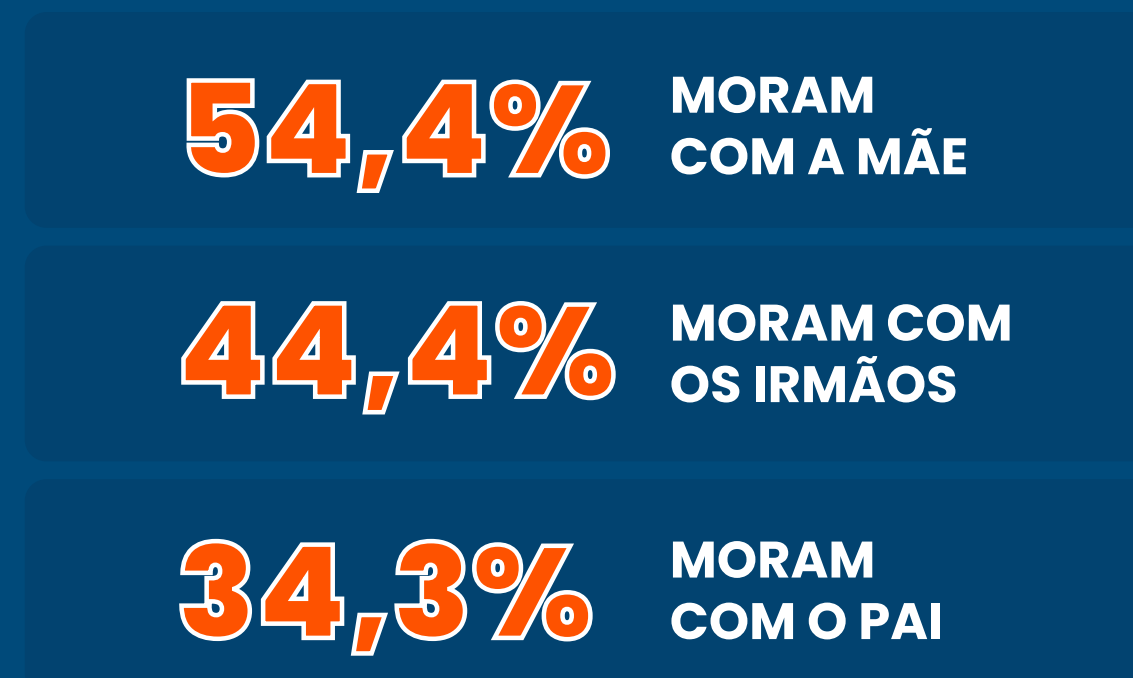
22%

“FALTOU DINHEIRO PARA ME
SUSTENTAR NA ESCOLA”

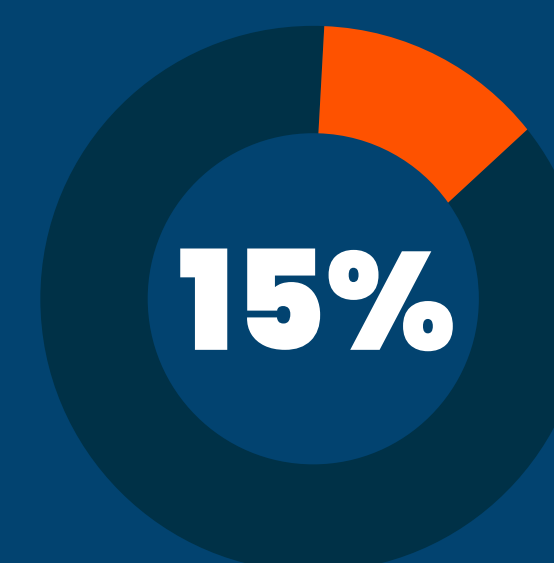
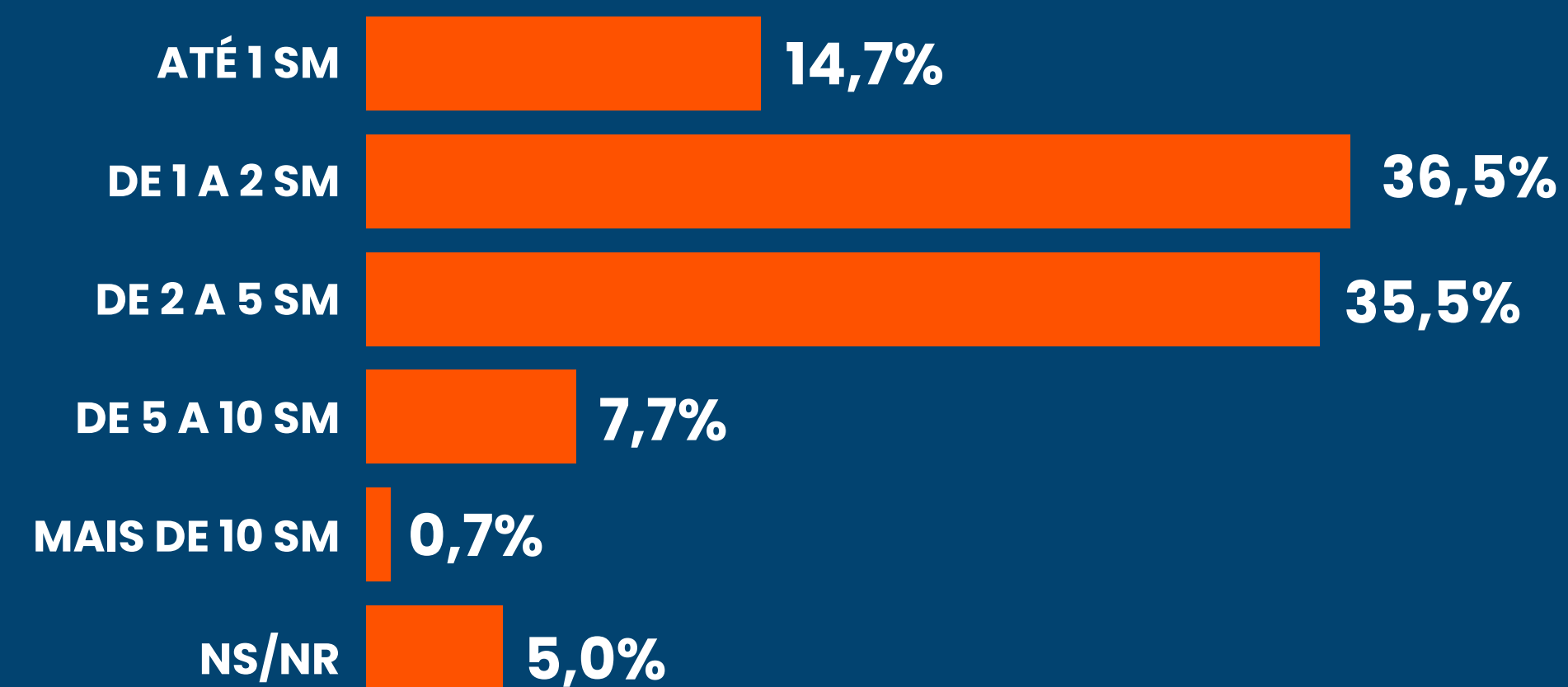
* Distritos pesquisados:

Zona leste 2 – Cidade Líder, Cidade Tiradentes, Ermelino Matarazzo, Guaianazes, Iguatemi, Itaim Paulista, Itaquera, Jardim Helena,
17 José Bonifácio, Lajeado, Parque do Carmo, Ponte Rasa, São Mateus, São Miguel, São Rafael, Vila Curuçá e Vila Jacuí.
Zona sul 2 – Campo Belo, Campo Limpo, Capão Redondo, Cidade Ademar, Cidade Dutra, Grajaú, Jardim ngela, Jardim São Luís,
Pedreira, Socorro e Vila Andrade.

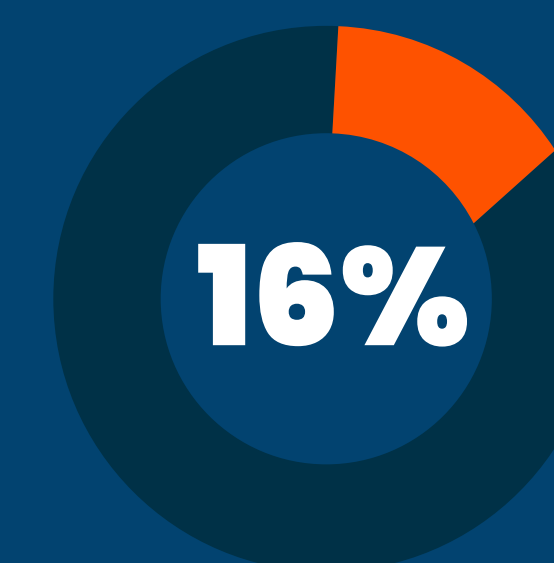
PESQUISA QUANTITATIVA | RESULTADOS | PERFIL DOS PARTICIPANTES



RENDIA DOMICILIAR (SALÁRIO-MÍNIMO)



JOVENS COM RENDA DE ATÉ 1 SALÁRIO-MÍNIMO REPRESENTAM **15%** DA AMOSTRA



16% RECEBEM BOLSA FAMÍLIA E/OU OUTROS BENEFÍCIOS SOCIAIS

Quase
100%
ACESSAM A
INTERNET
DIARIAMENTE



PESQUISA QUANTITATIVA | RESULTADOS | PERFIL DOS PARTICIPANTES

69,5%

DOS RESPONDENTES ESTAVAM
TRABALHANDO

24,3% EM TRABALHO
INFORMAL

31,5%

NÃO ESTAVAM TRABALHANDO

DESTES,
22,2% ESTAVAM
PROCURANDO
EMPREGO

APENAS 1%
ATUAVA COMO
JOVEM APRENDIZ

o que mostra que essa forma de
inserção profissional ainda não está tão
acessível ou difundida entre os jovens
das periferias.

ESTÁ TRABALHANDO OU EXERCENDO ALGUMA ATIVIDADE REMUNERADA?

34,7%



SIM, COM
CARTEIRA
ASSINADA

24,3%



SIM, EM TRABALHO
INFORMAL

22,2%



NÃO, ESTOU
PROCURANDO UMA
OPORTUNIDADE

9,8%



NÃO, E NÃO
BUSCO UMA
OPORTUNIDADE

9,0%



SIM, COMO
EMPREENDEDOR OU
AUTÔNOMO

1,0%



SIM, COMO JOVEM
APRENDIZ

0,5%



SIM, COMO
ESTAGIÁRIO



PESQUISA QUALITATIVA | RESULTADOS | PERFIL DOS PARTICIPANTES

Entrevistas

6 jovens que foram ou são aprendizes

Idade: entre 17 e 23 anos.

Região de moradia: zona sul de São Paulo.

Escolaridade: 3 cursando Ensino Superior, 1 Superior Completo, 1 trancou a faculdade por questões financeiras, 1 está concluindo o Ensino Médio.

Situação empregatícia: 5 estão trabalhando, 1 não está.

Grupos focais

12 jovens que foram ou são aprendizes, 7 que não foram aprendizes

Idade: entre 16 e 28 anos.

Região de moradia: zona sul e zona leste de São Paulo.

Escolaridade: 10 cursando Ensino Superior, 5 cursando Ensino Médio, 1 cursando Técnico, 3 não estão estudando.

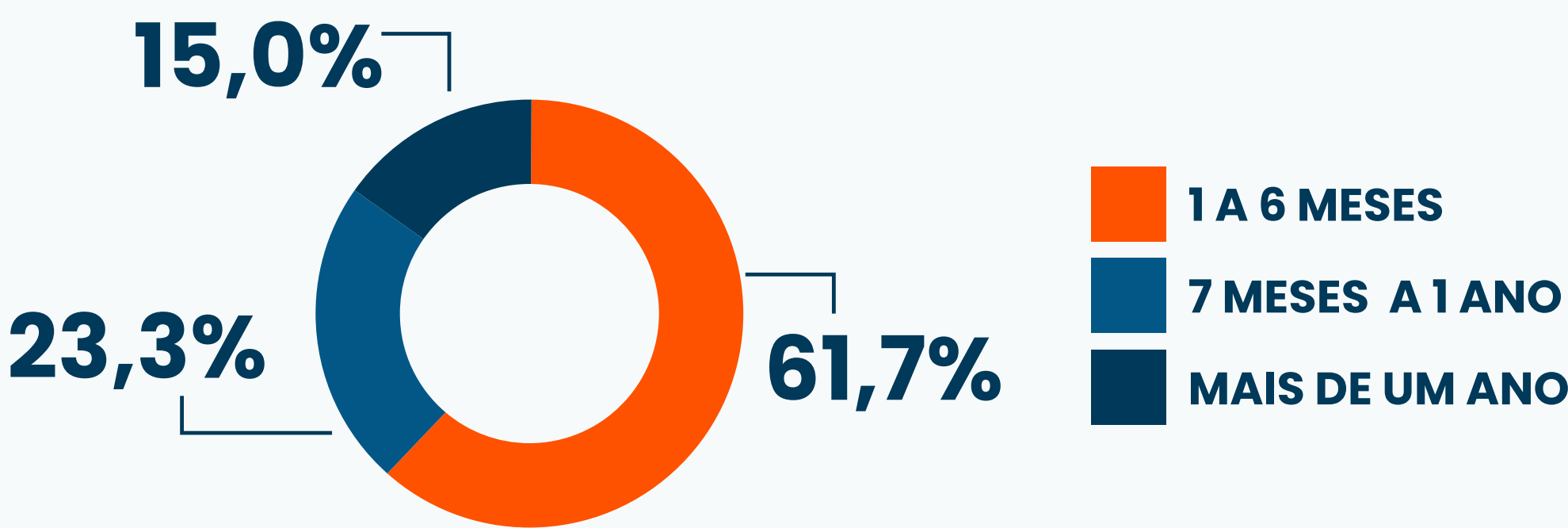
Situação empregatícia: 12 estão trabalhando, 7 não estão.

RESULTADOS

PERCEPÇÕES SOBRE MERCADO DE TRABALHO

PERCEPÇÕES SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

HÁ QUANTO TEMPO BUSCAM POR EMPREGO

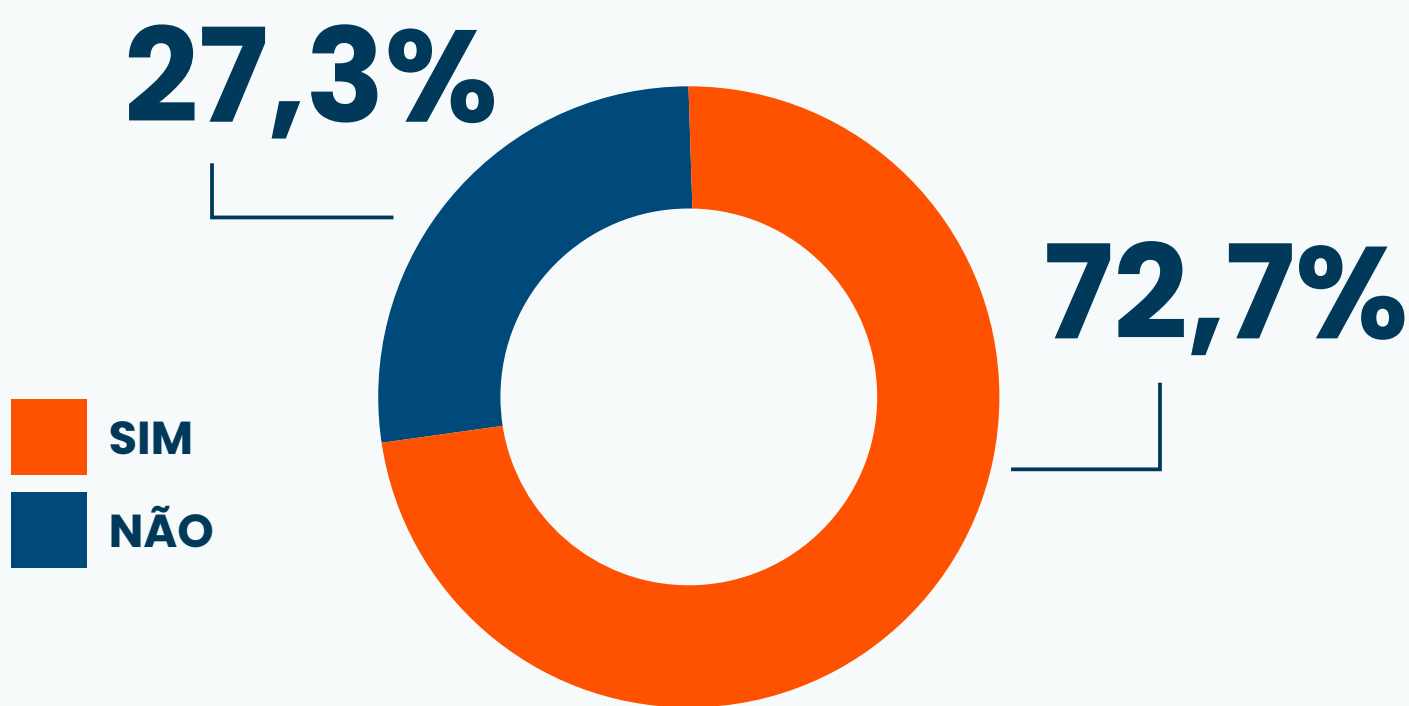


*Entre os 22% de jovens que estão buscando emprego

PRINCIPAIS DESAFIOS QUE ENFRENTAM AO PROCURAR EMPREGO

FALTA DE QUALIFICAÇÃO OU EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	31,2%
NÃO ENFRETEI NENHUM DESAFIO	26,2%
FALTA DE OPORTUNIDADE DE TRABALHO NA MINHA ÁREA	18,2%
DIFICULDADE DE CONCILIAR HORÁRIO COM AS OUTRAS ATIVIDADES QUE EXERÇO	17,2%
DIFICULDADES DE TRANSPORTE OU ACESSO A LOCAIS DE TRABALHO	16,7%
NECESSIDADE DE CUIDAR DE FAMILIARES	10,2%
DISCRIMINAÇÃO OU PRECONCEITO NO MERCADO DE TRABALHO	8,5%
OUTROS	5,3%

POSSUEM EXPERIÊNCIAS ANTERIORES DE TRABALHO



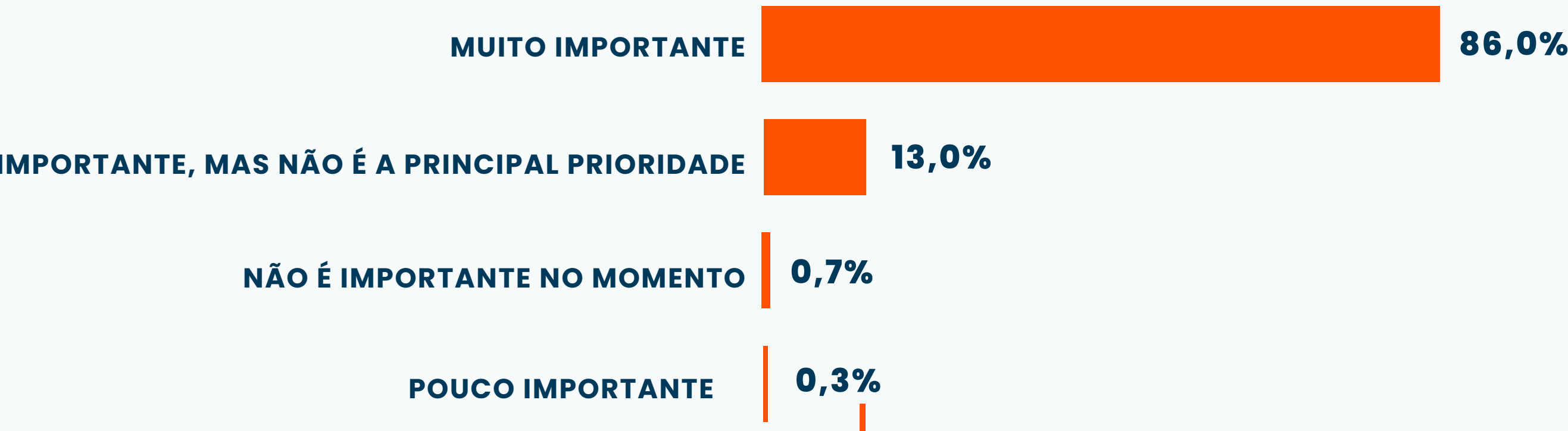
A falta de qualificação ou experiência profissional é um peso para quase 1/3 dos jovens respondentes

“

E a questão da exigência que você precisa ter um curso, você precisa ter um inglês, que são coisas muito difíceis pra quem é periférico e exige dinheiro e uma estrutura melhor. Com certeza seria mais fácil o acesso. E aí, exigir muito de uma pessoa que é tão pouca e que tá começando no mercado, começando a criar uma estrutura, isso é um pouco distante

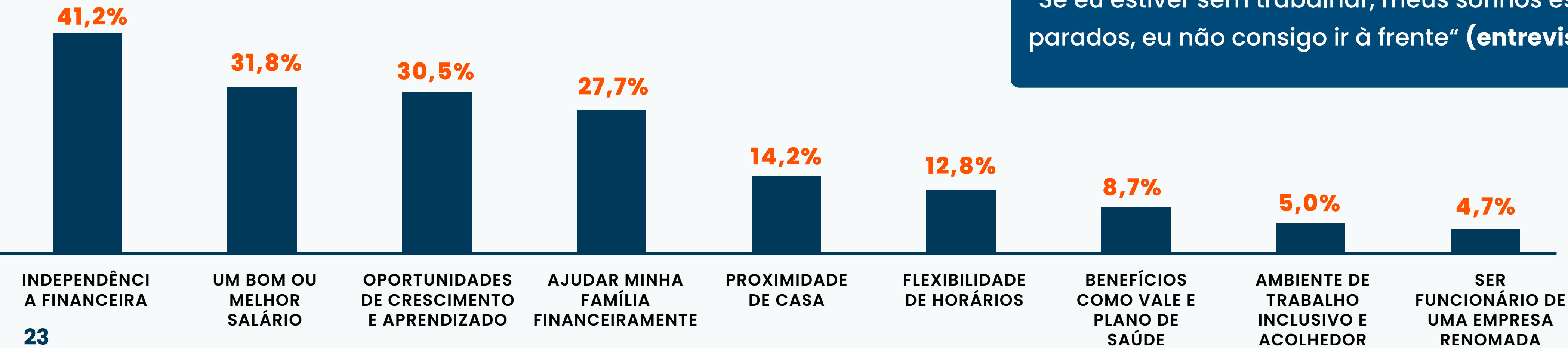
PERCEPÇÕES SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

COMO AVALIAM A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO NA VIDA ATUALMENTE



A principal motivação dos jovens para ingressar no mercado de trabalho é a remuneração. A importância do trabalho também está atrelada a realizar objetivos que dependem de dinheiro para ser atendidos

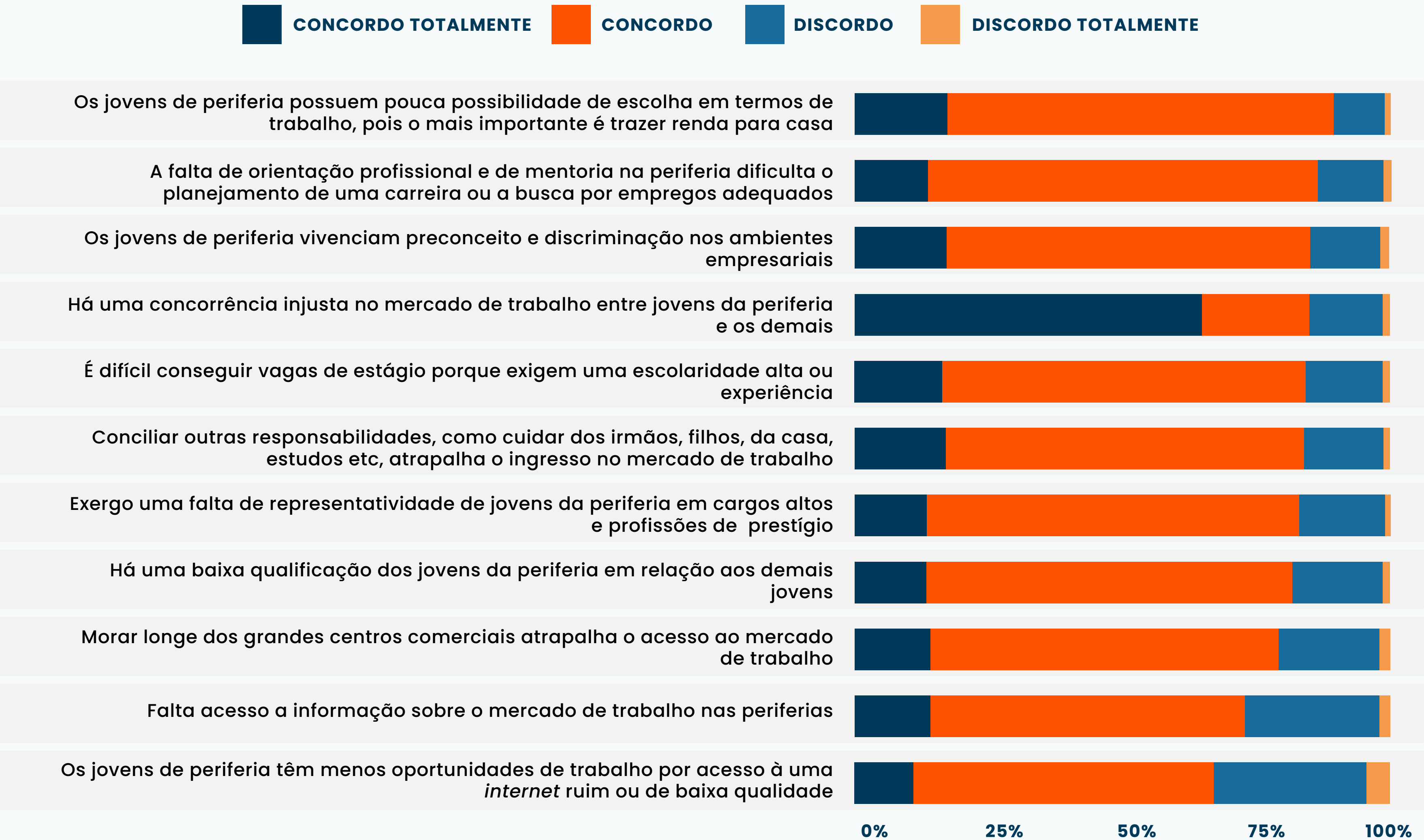
QUAIS FATORES MOTIVARAM/MOTIVAM NA BUSCA POR EMPREGO



“Se eu estiver sem trabalhar, meus sonhos estão todos parados, eu não consigo ir à frente” (entrevista)

PERCEPÇÕES SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

PERGUNTAMOS AOS RESPONDENTES O QUANTO CONCORDAVAM COM ALGUMAS AFIRMAÇÕES SOBRE POSSÍVEIS FATORES DE EXCLUSÃO DOS JOVENS DE PERIFERIAS EM RELAÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO



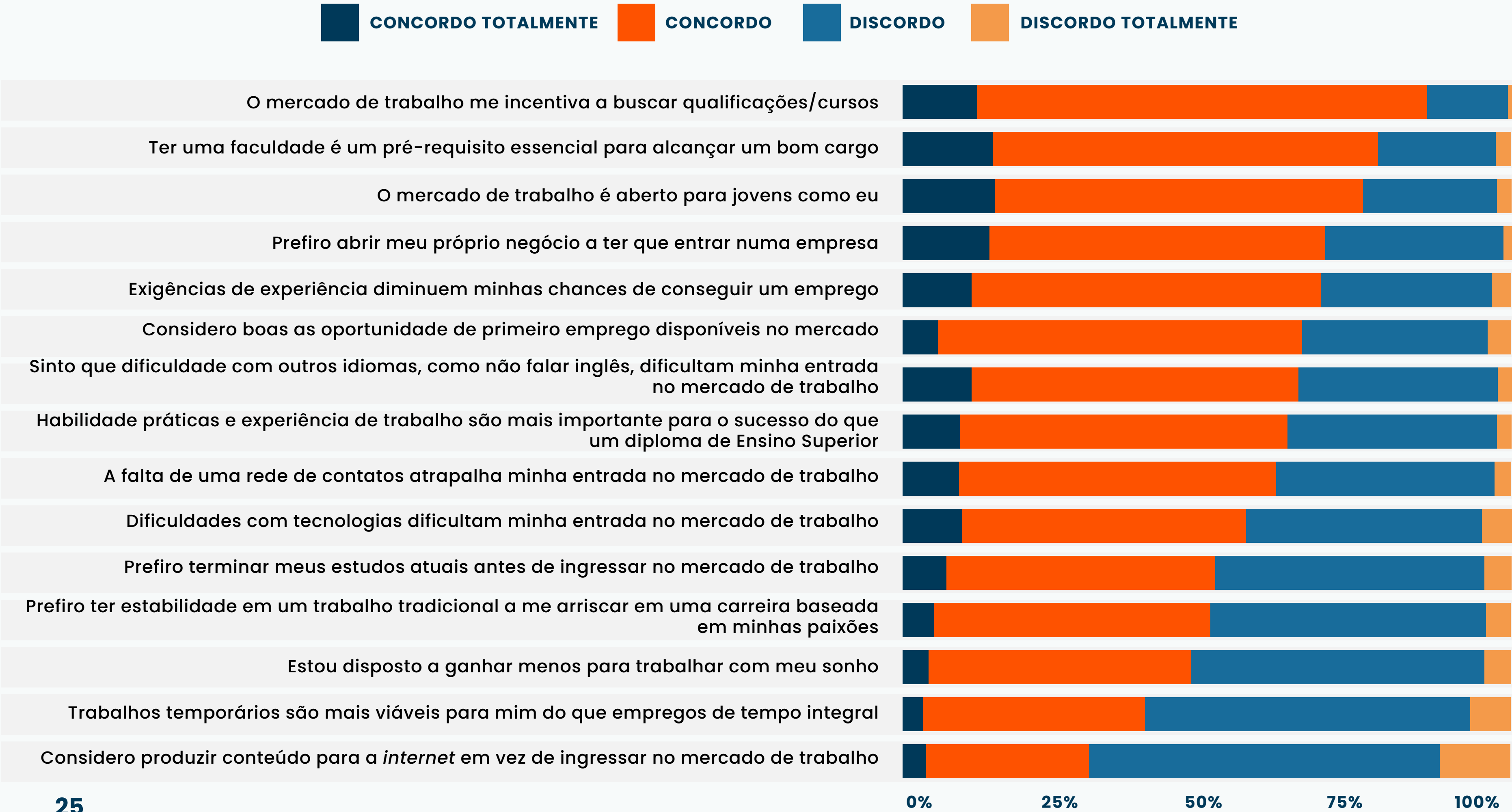
A maioria dos jovens concordou com quase todos os fatores de exclusão levantados pela pesquisa

(concordo totalmente + concordo acima de 75% para quase todos os itens).

Destaca-se a percepção de uma concorrência injusta entre jovens de periferia e os demais.

PERCEPÇÕES SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

PERGUNTAMOS AOS RESPONDENTES O QUANTO CONCORDAVAM COM ALGUMAS AFIRMAÇÕES SOBRE POSSÍVEIS FATORES DE EXCLUSÃO DOS JOVENS DE PERIFERIAS EM RELAÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO



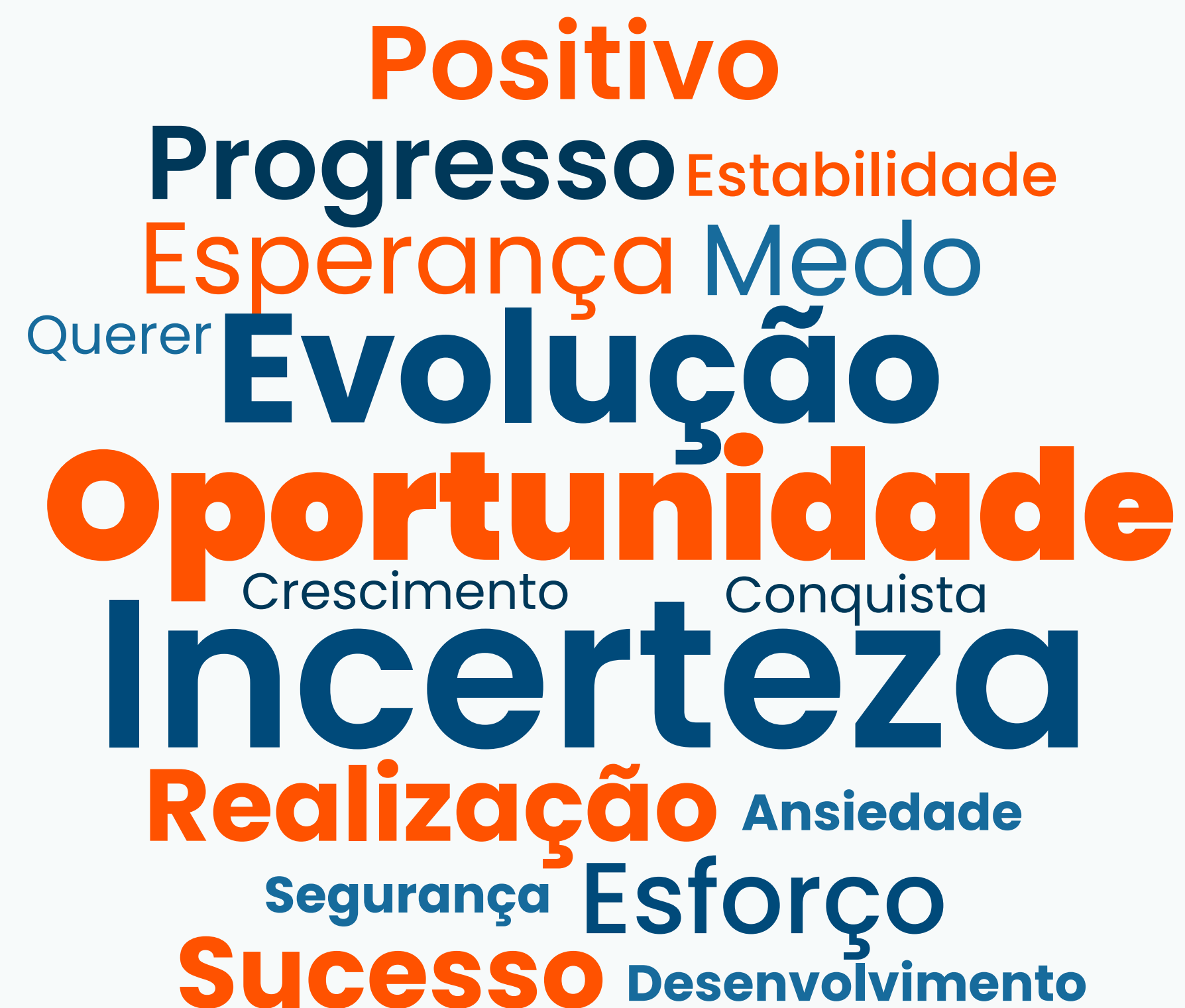
Observa-se um interesse dos jovens em um emprego estável, ter um negócio próprio e pouco dispostos a abrir mão de retorno financeiro para trabalhar com o que gostam. Também reconhecem a importância da qualificação, por meio da educação, para ingressar no mercado.

As principais dificuldades percebidas são exigência de experiência e saber outros idiomas.

PERCEPÇÕES SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

Complementar a essas percepções da pesquisa quanti, nos grupos focais, quando perguntados sobre o sentimento que têm em relação ao mercado de trabalho, os jovens se mostram divididos.

Se por um lado têm **esperança e vontade de crescer**, também sentem **medo do futuro, do custo de vida e da instabilidade do mercado**.



“Estou estudando muito pra isso, acredito muito em mim. Tento agarrar todas as oportunidades que me apresentam. Quero um cargo de gestão e vou começar cursinho porque quero cursar medicina na USP. Mas tenho mais medo em relação ao mercado, aumento do desemprego, valor do salário-mínimo, impostos” (grupo focal)



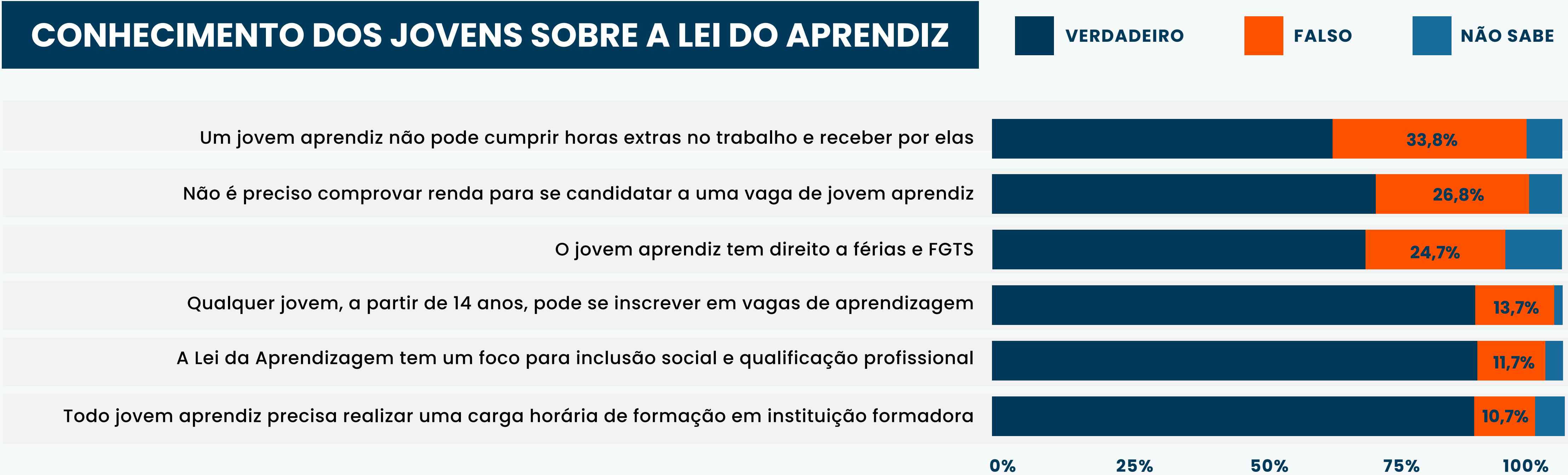
“Quero muito ser efetivada, mas com a tecnologia é diferente, são certificações diferentes, e tudo pode mudar daqui a 6 meses. Você pode ser desligado se a empresa adotar um método diferente. Mas tenho vontade de crescer dentro da empresa porque é um grande banco, quero ter uma carreira estável” (grupo focal)

RESULTADOS

PERCEPÇÕES SOBRE A LEI DA APRENDIZAGEM

RESULTADOS | PERCEPÇÕES SOBRE A LEI DA APRENDIZAGEM

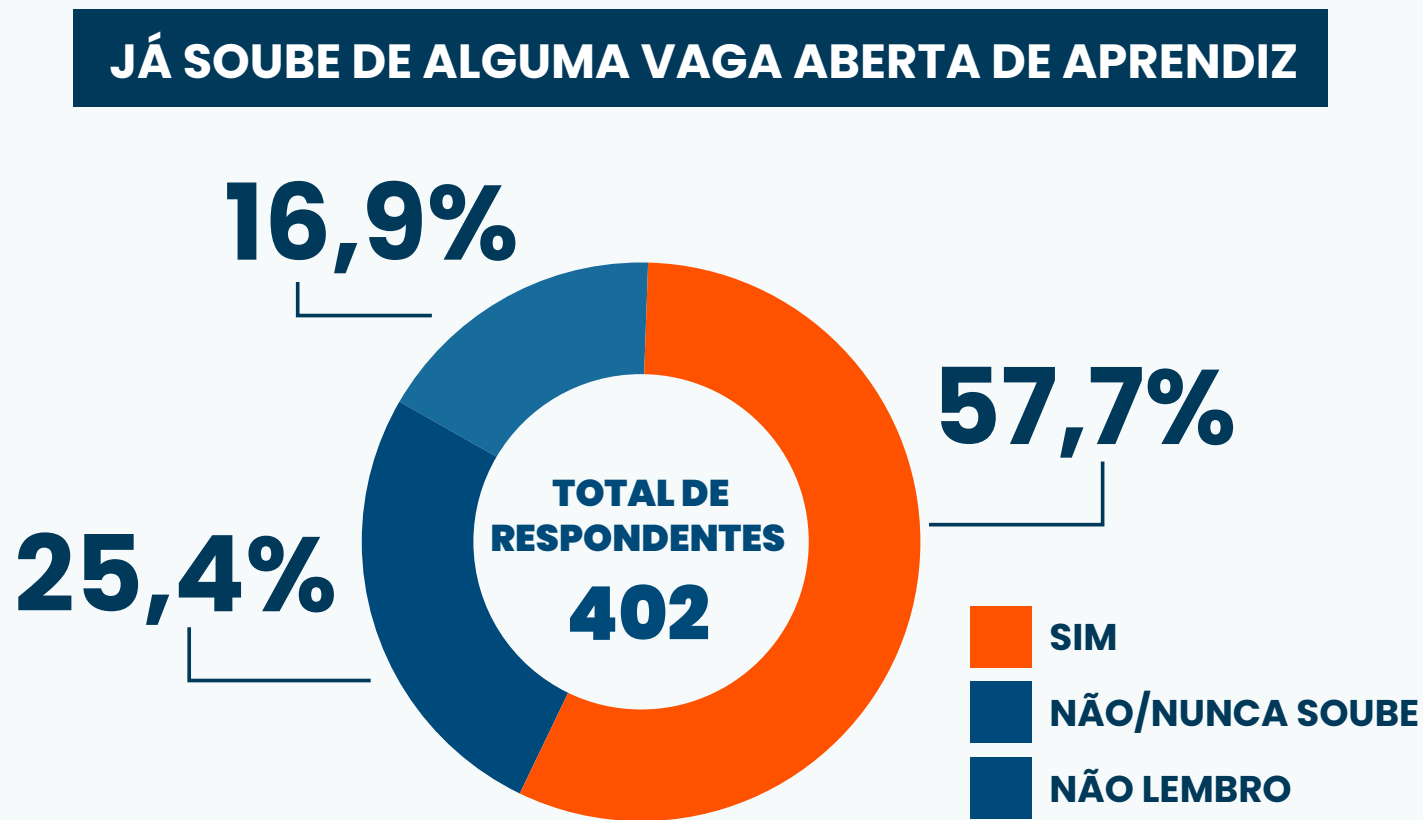
LEVAMOS AOS JOVENS SEIS AFIRMAÇÕES VERDADEIRAS SOBRE O FUNCIONAMENTO E REGRAS DE PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM E DIREITOS PREVISTOS AO JOVEM APRENDIZ, E PEDIMOS QUE SINALIZASSEM SE ESSAS ERAM VERDADEIRAS OU FALSAS.



Alguns direitos do jovem aprendiz não são claros para os jovens. Os que levantam maior incerteza ou percepção incorreta são: **necessidade de comprovação de renda, cumprimento de horas extras e direito a férias e FGTS**. Nas entrevistas, também contaram saber depois que tinham direito ao valor da rescisão do contrato, após a conclusão do programa.

RESULTADOS | PERCEPÇÕES SOBRE A LEI DA APRENDIZAGEM

1/4 DOS JOVENS RESPONDENTES NUNCA SOUBE DE VAGAS ABERTAS DE APRENDIZ



CERCA DE 1/3 SE VÊ TRABALHANDO COMO APRENDIZ

Entre os que tinham entre 15 e 24 anos esse percentual é de 39,6%

✓ POSITIVAS

A percepção de que os programas de aprendizagem podem ser uma boa forma de preparar o jovem para o mercado de trabalho.



“Como jovem aprendiz se tem mais informação de como é o mundo do trabalho”
“Queria ter tido essa oportunidade, pois sei que isso insere bem o jovem no mercado de trabalho. Mas o trabalho era muito longe e teria que conciliar com os estudos” (grupo focal)

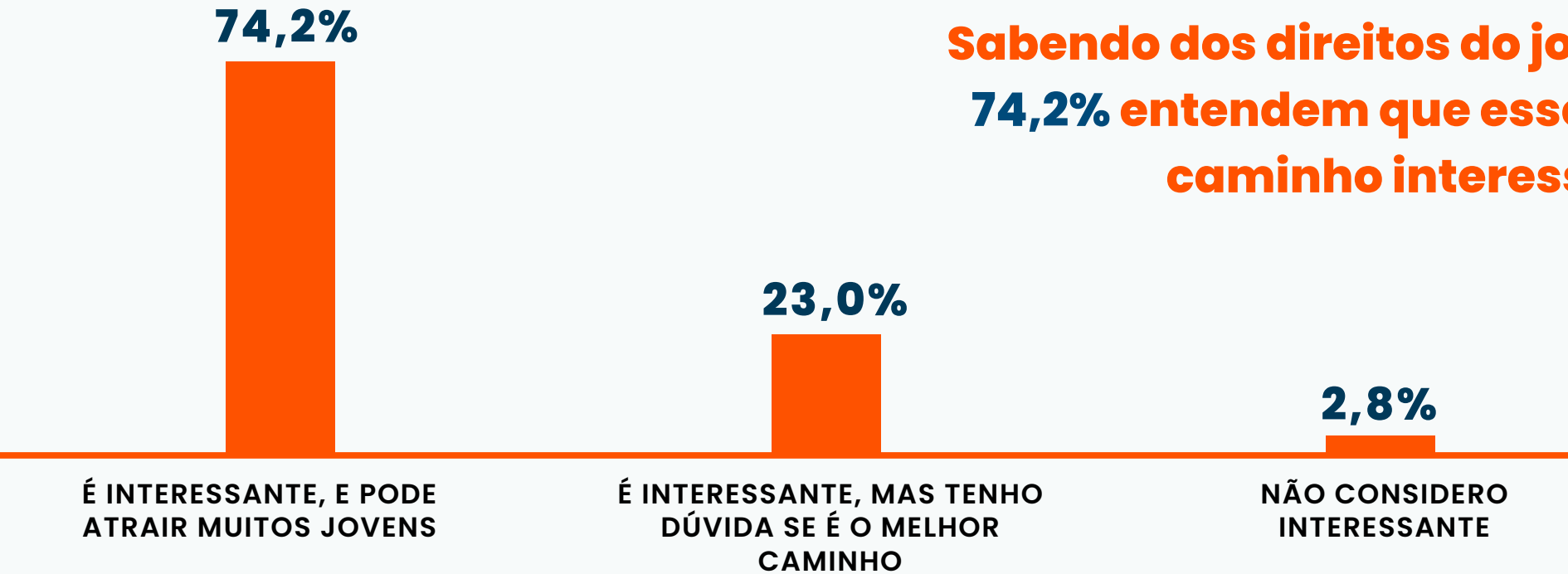
✗ NEGATIVAS

A percepção de que essas vagas têm uma remuneração baixa em relação à carga de trabalho.



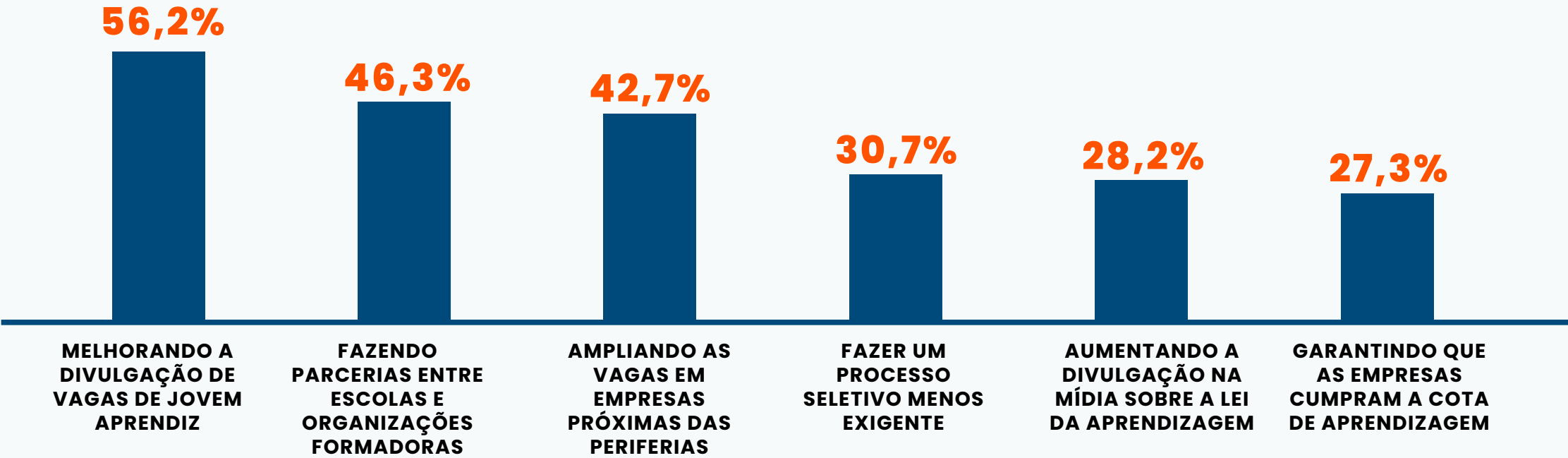
“Falavam que o salário era baixo, que se trabalhava demais, não tinha ideia dos benefícios” (grupo focal)

CONSIDERAM QUE SER JOVEM APRENDIZ É UM CAMINHO PARA O PRIMEIRO EMPREGO QUE PODE INTERESSAR AOS JOVENS DAS PERIFERIAS?



Sabendo dos direitos do jovem aprendiz, 74,2% entendem que esse pode ser um caminho interessante

NO QUE ACHAM QUE PODERIAM SER MELHORADAS AS OPORTUNIDADES PARA JOVENS APRENDIZES



Nota-se, portanto, que as oportunidades de aprendizagem não parecem chegar aos jovens potência, ainda que estes considerem interessante e desejem acessá-las.

Esse distanciamento faz com que não conheçam bem o programa e o que podem esperar dele.

56,2% ACHAM QUE A DIVULGAÇÃO DAS VAGAS PODERIA SER MELHOR

46,3% CONSIDERAM IMPORTANTE FAZER PARCERIAS ENTRE ESCOLAS E ORGANIZAÇÕES FORMADORAS

Sobretudo quando as vagas chegam aos jovens por outros meios, que não pelas qualificadoras, eles sentem falta de mais informações:



“Prefeitura colocava vagas em Cras e outras instituições da periferia. Faltam informações sobre a vaga – benefícios, salário, que tem acesso ao curso, quais são as atividades da vaga” (grupo focal)

Nas entrevistas e grupos focais

No momento da candidatura, todos os jovens já sabiam que as vagas seriam para um programa de aprendizagem. No entanto, nem todos tinham pleno conhecimento dos direitos, e a participação prévia deles em organizações sociais ajudou a esclarecer esse ponto. Outros também contaram que souberam mais sobre esse tema no curso inicial de ingresso na organização certificadora:

“

A gente tinha geralmente essas matérias. Eu já sabia que ia trabalhar quatro dias na semana, um dia na semana ia fazer curso pra fazer uma formação, né? Eu sabia que o aprendiz ia dos 14 aos 24 anos. Então, eu tinha um tempo, se eu não me identificar durante esse jovem aprendiz, se eu quiser ser jovem aprendiz em outra empresa, eu posso, porque eu ainda tenho tempo, são 24 anos” (19 anos, foi aprendiz em empresa de tecnologia)

“

Eu já tinha ideia do que era o jovem aprendiz. Eu não tinha tanta certeza de quais eram os meus direitos. Mas eu fiz um cursinho antes. ” (17 anos, é aprendiz em uma clínica)

“

O curso de jovem aprendiz, de que eu participei, no caso, eu tive uma semana intensiva. Dentro dessa semana intensiva, eles explicam tudo, como a gente deve se comportar no mercado de trabalho, investimento e tudo mais. E eles focam bastante nessa parte dos direitos e tudo mais dos jovens aprendizes. Então, eu acho que foi bem importante. É onde você sabe os seus direitos, você sabe o que você pode ou não fazer, né? E uma coisa que é totalmente restrita, o jovem fazer hora extra, que a gente tem que seguir o nosso contrato bonitinho” (19 anos, foi aprendiz em uma concessionária)



RESULTADOS

EXPERIÊNCIAS EM PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM

RESULTADOS | EXPERIÊNCIAS EM PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM

Experiências: processo seletivo

Apesar de a maioria dos jovens apontar que sente o mercado exigente enquanto experiências prévias, aqueles que contaram sobre processos seletivos dos quais participaram não relataram “cobranças” de experiências profissionais prévias e nem conhecimentos técnicos. Ainda assim, outras vagas de inserção inicial tendem a trazer tais exigências e muitos jovens as têm como referência.

Os processos seletivos de aprendizes foram mais focados na análise comportamental, de aspirações dos jovens e em resolução de problemas. Em alguns, houve uma abordagem mais “humanizada”, mas também apontam situações em que sentiram a entrevista muito “pró-forma”.

Também reclamam da falta de retorno e feedback após o processo de seleção, e até da falta de clareza sobre algumas vagas que são divulgadas. O processo de inscrição nas plataformas de emprego, tampouco, é visto como algo simples para os jovens efetuarem.



“Eu achei que foi um pouco mais humanizado. Achei que eles pediram menos técnica. Já por eu ser jovem aprendiz, eles não pediram Excel avançado, esse tipo de coisa. E foi mais sobre como era a minha pessoa, se eu tinha comprometimento” (entrevista)



“A gente tinha que elaborar um evento para uma parte do banco que estava vindo para o México. Eu tinha que criar o evento, o tema e o orçamento. Então, eu criei tudo na minha cabeça, orçamento... Eu participei com um grupo de cinco pessoas” (entrevista)



“Sempre senti que isso chegava de forma muito conturbada, faltava conhecimento sobre como fazer. Vinham algumas vagas via escola, indicavam para se inscrever, mas não tinha retorno. Acontecia isso comigo e com as amigas. Era mais fácil atuar no mercadinho de bairro” (grupo focal)

Experiências: organização certificadora

Sobre a formação “teórica” dos jovens aprendizes

No início do programa, os jovens aprendizes trabalham só quatro dias da semana. Um dia é reservado para um treinamento nas instituições de ensino. O treinamento do jovem é oferecido gratuitamente por entidades como Senai e Senac, mas estas não conseguem atender toda a demanda. Dessa forma, algumas instituições sem fins lucrativos passaram a ofertar esses treinamentos. Os valores variam de R\$ 150 a R\$ 250 por mês, por jovem aprendiz. O custo é pago pelas empresas contratantes a essas organizações, também chamadas de “certificadoras” ou “qualificadoras”.

Dos pontos positivos destacados, estão oportunidades que veem como importantes e úteis na formação.



✓ Pontos positivos destacados pelos jovens

SOCIALIZAÇÃO COM OUTROS JOVENS.

Principal ponto destacado pelos jovens. Gostavam de conhecer outras pessoas da mesma idade e o networking proporcionado.



“Conhecer pessoas novas, novas experiências. Você vê outras maneiras de pensar. Tinha a pessoa que era preguiçosa, que era superproativa, que era muito dedicada” (entrevista)

APRENDER SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS, SOCIAIS ETC.

Considerando que muitos não conhecem alguns dos direitos e de como deve ser a dinâmica de trabalho, funciona como um alinhamento crucial. Também ressaltam ter conhecido mais sobre direitos sociais e questões de cidadania.



“Mas foi muito, muito boa essa primeira semana, porque realmente é um guia. É onde você sabe os seus direitos, você sabe o que pode ou não fazer” (entrevista)

APRENDER A USAR FERRAMENTAS ÚTEIS PARA O MERCADO DE TRABALHO.

Em algumas organizações, os jovens contam ter tido aulas práticas, usando ferramentas como PowerPoint, Excel e a executar atividades semelhantes ao do cotidiano na empresa.



“A gente recebia um tema, como pesquisar sobre programas sociais. Fazíamos o slide, tinha o horário de entrega e como deveríamos entregar. Teve um treinamento que a gente usou o Excel, foi bem legal também” (entrevista)

Experiências: organização certificadora

Sobre a formação “teórica” dos jovens aprendizes

Já a dinâmica do treinamento/curso oferecido foi um dos grandes pontos de crítica dos jovens. Muitos relataram que as regras e orientações de vestimentas e condutas nessas organizações ainda se pautam numa visão tradicional do mercado de trabalho. Nas empresas em que atuavam, o ambiente era muito mais informal, descontraído e sem tanto rigor, especialmente em relação a roupas, estilo etc.



✕ Pontos negativos destacados pelos jovens

CONTEÚDOS REPETITIVOS, MERITOCRÁTICOS E DE POUCA APLICAÇÃO



“Tem uma repetição de conteúdos toda semana, e são os mesmos para pessoas que entraram antes de mim no curso”



“Toda semana, lá ia a gente apresentar mais um seminário, e falavam que era para treinar comunicação”



“Tinha aula que era um papo de coach, se você consegue é porque fez por merecer, ou que se eu não estou interessado que tem 300 pessoas que querem a nossa vaga”

ABORDAGEM E VISÕES TRADICIONAIS



“Tem umas regras muito rígidas e antiquadas, não pode usar piercing nem cabelo colorido, só pode usar camisa fechada cinza ou branca, tinha que usar salto”



“Eu tomei uma advertência, porque simplesmente senti torto na cadeira, e o mediador falou que aquilo não era postura”



“O curso é desanimador, chato. Uma instrutora falou que a gente precisava separar sentimento de trabalho”

Experiências: empresa e atividades

No cotidiano da empresa, e em meio às atividades que desempenhavam, destacam enquanto experiências negativas e positivas:



Experiências positivas

ATUAÇÃO EM DIVERSAS ÁREAS

Os jovens buscam desenvolvimento e aprendizagem, e sentem que conseguem aprender diversas habilidades quando têm uma rotatividade de áreas dentro da empresa.



“Eu iniciei na administração, fui para a contabilidade, RH e, no final do meu contrato, eu fui para a recepção. Então, eu acho que foi uma coisa bem importante, porque eu desenvolvi várias habilidades” (entrevista)

REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES QUE GOSTAM

A aprendizagem pode ser um período de testar atividades e encontrar alguma que gostam e pensam em seguir no longo prazo. Gostar da atividade também os estimula a cumprir o contrato todo da aprendizagem.



“Eu gostei bastante, consegui aprender muita coisa, vi que eu gostava um pouquinho também de marketing” (entrevista)



Experiências negativas

EMPRESA SEM ESTRUTURA PARA DAR SUPORTE AO APRENDIZ

Uma crítica que fazem às empresas é quando não têm uma estrutura para dar suporte ao aprendiz: RH atuante, supervisor apropriado, experiência com aprendizes, orientações sobre a função etc.



“Para o estagiário já tinha um programa. Do jovem aprendiz, não... E aí, por exemplo, com o [nome da instituição responsável pela aprendiz], ninguém sabia o contato da empresa, o RH não sabia, os gestores não sabiam, a gente tinha que ir atrás e se informar” (entrevista)

REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES REPETITIVAS E OPERACIONAIS

Os jovens querem fazer atividades que estimulem o raciocínio e sejam relevantes para a empresa, e não atividades meramente operacionais.



“Me colocavam para fazer atividades que não tinham importância, eu passava 4 horas do meu dia separando papéis” (entrevista)

Experiências: relação com o gestor

A relação com o gestor/supervisor responsável pelo aprendiz detém papel central na experiência de aprendizagem dos jovens, como destacam:



Pontos positivos destacados pelos jovens

Observa-se que a relação com os gestores é fundamental para o bem-estar e engajamento do aprendiz na posição. Houve entrevistados que disseram que a boa relação com a gestão foi, inclusive, um elemento que motivou a permanência no programa de aprendizagem.

ACOMPANHAMENTO PRÓXIMO E PREOCUPAÇÃO EM ENSINAR

Os jovens estão em sua primeira experiência de trabalho e dizem não saber como executar as tarefas que são solicitadas. Por isso, valorizam quando o gestor compreende a sua inexperiência e tem paciência de ensiná-los.



“Eu falei, ah, eu estou disposto a essa vaga, sim. Eu, jovem aprendiz, com 14 anos, falei: mas eu também quero uma coisa de você, que tenha paciência comigo, que me ensine” (entrevista)

COMPREENSÃO COM ERROS

No mesmo sentido, entendem que irão cometer erros pela falta de experiência e são marcados positivamente quando o gestor tem empatia e compreensão.



“Ela era uma pessoa superfocada em me ajudar, gostava de ensinar bastante, porque, no começo, era muito difícil, eu fazia muita ‘cagada’. E ela sempre falava: fica calmo, vai dar certo. Mas eu quero botar você em prática” (entrevista)

PREOCUPAÇÃO COM O FUTURO PROFISSIONAL DO JOVEM

Em alguns casos, os gestores exercem um papel de pessoas de referência e suporte aos jovens, direcionando-os a vagas de trabalho, quando não era possível serem efetivados na área.



“Eu falei que queria trabalhar na área de investimentos. E realmente era uma preocupação da minha chefe. Ela me indicava, me mandava vagas internas” (entrevista)

Experiências: relação com o gestor

Por outro lado, também mapeamos elementos que marcaram os jovens que tiveram uma relação negativa com seus gestores:



Pontos negativos destacados pelos jovens

FALTA DE ASSISTÊNCIA E ORIENTAÇÃO SOBRE AS TAREFAS

Uma vez que os jovens estão em sua primeira experiência de trabalho e se veem como inexperientes, avaliam mal as relações em que não tiveram orientação suficiente para aprender as atividades do escopo.



“Eu já tive um problema com o meu gestor, de atenção, de querer me ensinar, de estar ali do meu lado, porque havia coisas que eu tinha dificuldade, e ele não estava ali para me ensinar a forma correta” (entrevista)

FALTA DE COMUNICAÇÃO

Também esperam ser comunicados com clareza quando não estão desempenhando as atividades corretamente.



“Eu não enxergava que estava errando, não aconteceu esse diálogo entre a gente. Depois, eu acabei indo pra psicóloga [da organização], ela conversou comigo e foi quando eu descobri que eu não estava indo bem no trabalho. Depois, passou o mês que eu fui à psicóloga, eles me mandaram embora” (entrevista)

Experiências: desafios e dificuldades

As dificuldades relatadas pelos jovens têm uma relação profunda com as **diferenças de classe, gênero e etnia** que permeiam o **mercado de trabalho e a cidade de São Paulo**, como também conflitos intergeracionais.

Dificuldade de conciliar trabalho com os estudos



“Porque foi meu primeiro emprego, eu não estava acostumada com a rotina. Tinha dia que eu dormia no banheiro, era muito, muito cansativo. Chegava da escola praticamente meia-noite, 3 horas da manhã eu já estava saindo de casa. Então, foi bem difícil de me adaptar. Mas depois que a gente vai ficando velha, vai ficando calejada, né?” (entrevista)



“Eu chegava em casa do trabalho, fazia as aulas da autoescola, voltava, ia pra escola. Eu dormia no transporte público, porque era o jeitinho que dava. E eu faltei muito na escola. Minha mãe se separou um tempo do meu pai. Então, era mais uma coisa pra fazer, comida, marmita, roupa, tudo” (entrevista)

Sensação de deslocamento e não representação em ambientes corporativos



“Você precisar ter um curso, um inglês, que é muito difícil pra quem é periférico, exige dinheiro e uma estrutura melhor. Aí, parece que eu não quero dar um jeito pra fazer outros cursos. E algumas pessoas que trabalham lá, que vieram de escolas particulares, tiveram outro sucesso, que é um lugar totalmente diferente do seu. Eu sentia que era pra eu estar em outro lugar, sabe? Que era pra eu saber mais e ter uma base melhor do que eu tinha” (entrevista)



“Era um ambiente que eu, enquanto mulher negra, me questionava se estava cumprindo duplamente a cota de aprendiz e de diversidade [...] Porque eram só homens brancos, formados nas melhores escolas de São Paulo” (entrevista)

Conflitos intergeracionais



“Uma funcionária mais velha, de cargo de gerência, foi extremamente grosseira e agressiva com uma colega minha, que era aprendiz, de forma gratuita” (grupo focal)



“Pessoas mais vividas desmerecem as pessoas que estão começando agora, então, acho bem comum, infelizmente. Criam grupinhos e acabam excluindo a pessoa, pelo fato de iniciar agora”

Experiências: efeitos da aprendizagem

Entre os efeitos observados nos jovens que passaram por programas de aprendizagem estão:

Ampliação de repertório

Autoconfiança

Expansão dos horizontes

Segurança

Conhecer novas referências de carreira

A maior parte dos jovens conta que ao ingressar nas empresas passaram a conhecer novas possibilidades de carreiras, estudos etc. Isso ajuda a ampliar seu poder de escolha quanto às possibilidades de futuro. Jovens que passaram por programas de aprendizagem mostram-se mais apropriados em falar sobre suas escolhas e com um repertório maior de caminhos a serem seguidos.



“A gente ficou direto com o CEO, que era uma pessoa muito acessível, compreensiva. Ele era muito parecido comigo, porque começou debaixo. A gente tinha muita abertura pra conversar e ele entendia muito. Tanto a questão de saúde e emocional, ele sempre teve muita compreensão. Eu nunca senti que ele tinha algum tipo de julgamento” (entrevista)



Poder de escolha e empoderamento

Vindos de realidades periféricas, muitas vezes, esses jovens não se sentem empoderados para ter sucesso e crescimento profissional. A interação com outra rede de contatos e a inserção em ambientes corporativos, ainda que possam trazer uma sensação de estranhamento e deslocamento inicial, no médio prazo podem também aumentar o senso de pertencimento e segurança, para que os jovens acreditem que podem e merecem ocupar esses lugares.



“Entender o que eu preciso pra chegar aonde eu quero, entender que eu posso chegar além do que eu enxergo, sabe? Isso não tem preço, entender que eu posso chegar a outros ambientes, que era uma coisa que eu não tinha visão antes, porque eu vivi na periferia, minha escola era periférica. Com as pessoas do curso eu comecei a entender que tinha outras realidades a que a gente pode ter acesso. Isso é impagável” (entrevista)

Experiências: efeitos da aprendizagem

Entre os efeitos observados nos jovens que passaram por programas de aprendizagem estão:

Continuidade dos estudos

Desenvolvimento profissional

Desenvolvimento pessoal

Novas competências



Desenvolvimento de habilidades técnicas



“Nessa vaga de emprego, a gente mexe bastante com Excel, Word. A gente aprendeu lá o básico, mas foi um básico bem explicadinho, então, deu pra usar tranquilo. Eu não tinha computador aqui em casa, não tinha essa prática de digitar, mexer em Word, então, eu ganhei bastante estabilidade e resiliência também” (entrevista)



Desenvolvimento de habilidades comportamentais



“Aprendi a trabalhar com processos, a atender bem clientes, a prestar atenção na reação deles, na forma do trato. A observar bem a postura” (grupo focal)



Ingresso no Ensino Superior



“Quando eu entrei na outra empresa, tive mais uma responsabilidade, que era pagar a minha faculdade. Então, eu vi que dava, o salário que eu recebia dava para pagar, e eu fui, prestei e entrei” (entrevista)



“Eu trabalhei até os 18 no hospital “x”, e lá eu acabei passando por várias áreas e setores. Assim que decidi que queria ir para a área de administração, fui fazer faculdade mesmo em ADM” (grupo focal)

Experiências: efeitos da aprendizagem

Em última análise, a percepção dos jovens sobre o sucesso do programa não está, necessariamente, vinculada à efetivação na empresa.

Os jovens percebem outros benefícios da participação nesses programas, que dizem respeito, sobretudo, ao aprendizado de novas habilidades técnicas, comportamentais e ao desenvolvimento pessoal.

Por vezes, nem havia, por parte do jovem, o interesse de permanecer na empresa e, ainda assim, essa experiência é avaliada positivamente, porque trouxe benefícios de outra ordem.

Assim, o legado dos programas de aprendizagem não está restrito a um plano de carreira, mas abarca também o desenvolvimento pessoal e profissional do jovem.

Nesse sentido, pode-se pensar na mensuração dos resultados de programas de aprendizagem com indicadores que também reflitam o desenvolvimento dos jovens, já que a efetivação é apenas um dos resultados positivos possíveis e pode encobrir um legado mais amplo que o programa deixa para o jovem.



Experiências: dificuldades de não aprendizes

Na comparação entre os jovens que participaram dos grupos focais e não foram aprendizes, são mais comuns relatos que mostram maior vulnerabilidade do jovem no início da vida profissional.

Como uma opção de ingresso no mercado de trabalho para esses jovens é o mercado informal, essa condição deixa-os desprotegidos em situações de violência, tanto por não ter um canal formal para denunciar e receber atendimento adequado quanto pela falta de supervisão qualificada e de direitos trabalhistas.



“Quando eu estava trabalhando como barman em uma empresa privada, alguns empresários ficaram me assediando, e eu respondi à altura. Fui expulsa do evento como se eu tivesse ocasionado tudo isso. Ainda perdi meu material de trabalho, porque não me devolveram, e sem dinheiro para a passagem porque também não me pagaram” (grupo focal)

Entre os não aprendizes também houve relatos de **racismo e discriminação**.



“Teve um gestor que falou: ‘Chegou cedo hoje? Vou te fazer de escrava, vou te amarrar aqui’. Já sofri assédio de passarem a mão ou olharem. Em processo seletivo eu também evito falar onde moro, porque as empresas não querem pagar condução” (grupo focal)



“Já chegaram a dizer pra eu alisar meu cabelo porque não era daquele jeito que se mostrava ser profissional” (grupo focal)

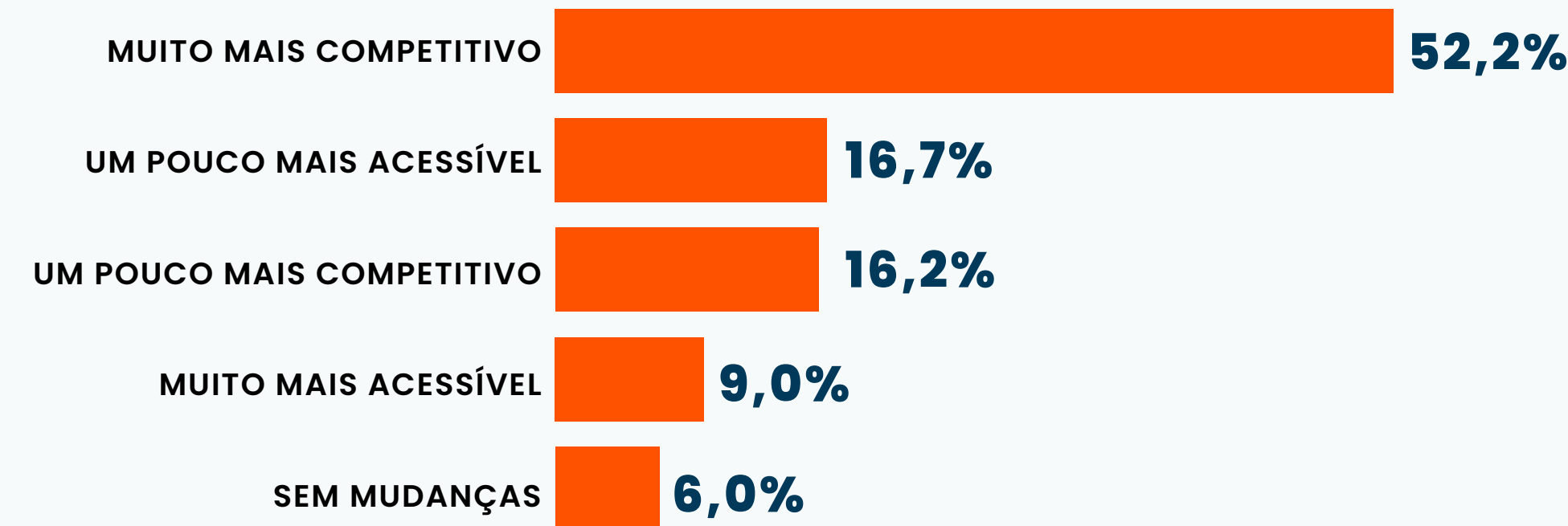
Para um jovem que está iniciando a carreira, sentir-se amparado é decisivo para a permanência nas empresas, moldando a visão dele sobre a carreira e o mundo corporativo. Estar em uma vaga formal de aprendiz e vinculado a uma instituição qualificadora podem ser fatores de proteção a situações críticas que o jovem pode enfrentar.

RESULTADOS

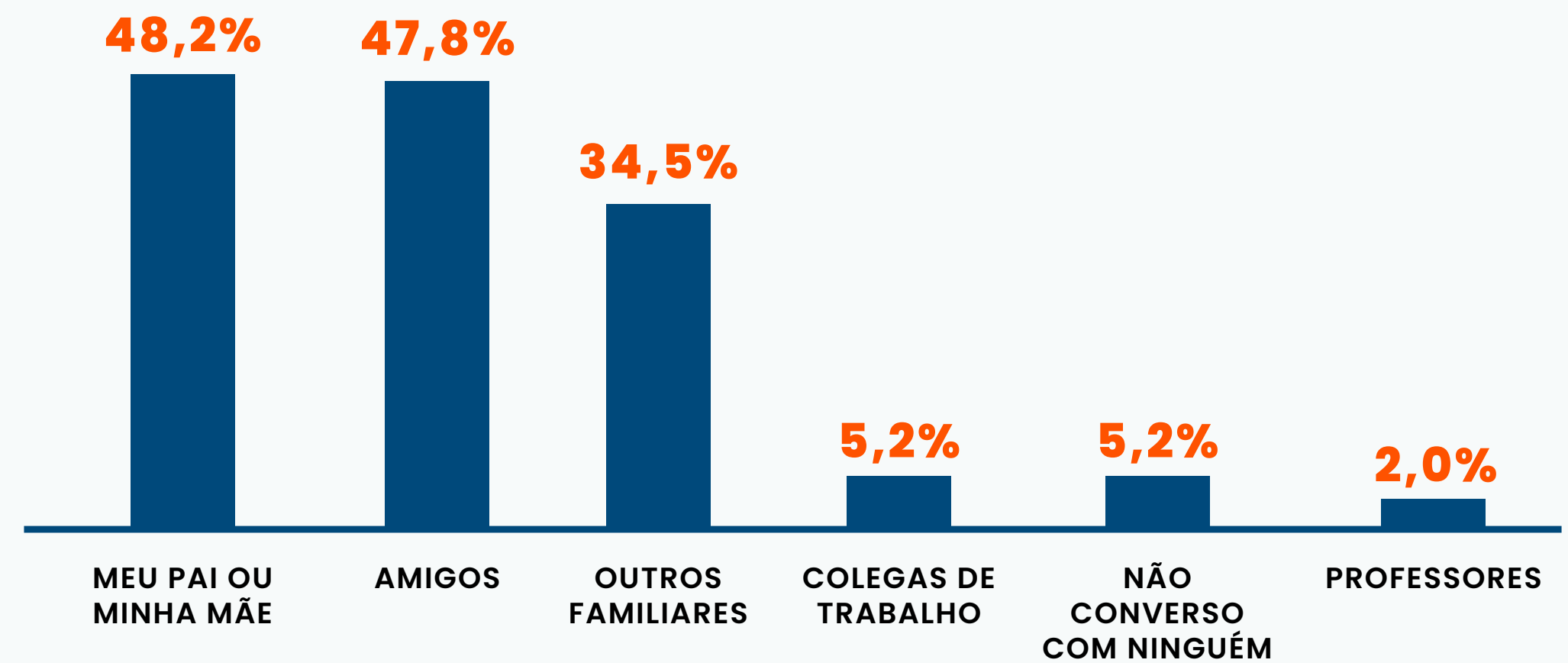
PERSPECTIVAS DE CARREIRA

RESULTADOS | PERSPECTIVAS DE CARREIRA

O MERCADO DE TRABALHO NO FUTURO SERÁ MAIS COMPETITIVO OU MAIS ACESSÍVEL PARA JOVENS COMO VOCÊS



COM QUEM CONVERSAM SOBRE TRABALHO E CARREIRA



52,2% DOS RESPONDENTES ACREDITAM QUE, NO FUTURO, O MERCADO DE TRABALHO SERÁ MUITO MAIS COMPETITIVO

APENAS 9% ACHAM QUE SERÁ MUITO MAIS ACESSÍVEL

48,2% DOS JOVENS CONVERSAM SOBRE TRABALHO E CARREIRA COM PAI E/OU MÃE

OS AMIGOS VÊM NA SEQUÊNCIA (47,8%)

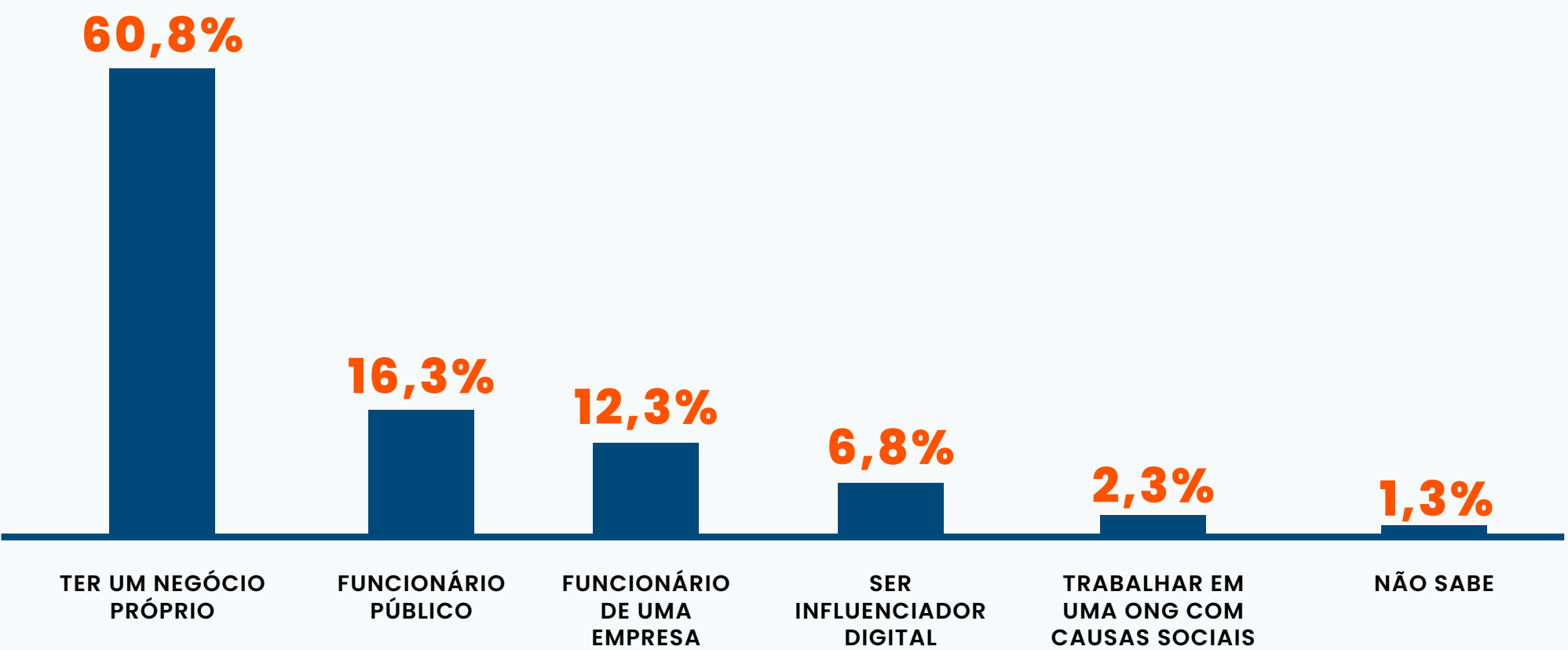


“Pais são muita referência de trabalho pra gente, né? Geralmente, eu vou pulando de mercado para mercado, vejo a diferença dos promotores de venda, e vejo que meu pai é um ótimo promotor. Mas as únicas pessoas com quem conversei sobre faculdade foram a minha mãe e um amigo, que é organizador de um futebol de domingo no CEU, onde ele é um excelente profissional também, na área da educação física. É a minha inspiração” (entrevista)

RESULTADOS | PERSPECTIVAS DE CARREIRA

“Ter o próprio negócio”: empreendedorismo de necessidade ou aposta profissional?

PENSANDO NO FUTURO PROFISSIONAL, O QUE GOSTARIA DE SER



Em 2019, São Paulo possuía mais de 700 mil MEI registrados:

168 mil desses microempreendedores individuais têm menos de 30 anos;

Destes, 40% têm idade entre 18 e 24 anos.

Lendo os dados de outra forma, vemos que 40% desses jovens podem estar descobertos de direitos trabalhistas garantidos por uma inserção formal como aprendiz, num momento crucial de ingresso no mercado.

TER O PRÓPRIO NEGÓCIO
APARECE COMO POSSIBILIDADE
PARA GRANDE PARTE DOS
JOVENS ENTREVISTADOS (60,8%)

“Empreender” pode representar para os jovens um caminho de maior remuneração financeira e uma rotina mais flexível.

Além disso, também pode ser uma alternativa à exclusão do mercado de trabalho, já que eles percebem diversas barreiras estruturais que os afastam das grandes empresas e do mercado formal.

Nesse sentido, empreender torna-se uma questão de garantir a subsistência, driblando as injustiças estruturais em que estão inseridos e fugindo de opções de trabalho precarizadas, como bicos e ocupações temporárias.

Fonte: Pesquisa Accenture Brasil, 2020.

Nas entrevistas e grupos focais

O que buscam em um emprego?



TEMPO PARA A VIDA PESSOAL

Para os jovens, isso se manifesta principalmente em não gastar tempo com deslocamento e transporte público. Muitos manifestam desejo de escolher o horário que vão trabalhar e poder trabalhar em home office.



“Eu gosto de poder escolher o horário, de ter um horário mais flexível. Distância... não quero ter que trabalhar em um lugar muito longe, ter que pegar 7 metrô, 3 ônibus e 1 trem para poder chegar aonde eu vou trabalhar” (entrevista)

“Não ser totalmente presencial, ter pelo menos um dia. Pegar a linha vermelha tem sido difícil, trânsito” (grupo focal)



SALÁRIO E BENEFÍCIOS

Os jovens têm desejos realistas em relação à remuneração. Querem um salário que permita cobrir as despesas da rotina e manter uma condição de vida digna. Benefícios como convênio, auxílio-refeição e alimentação também foram bem lembrados.



“Eu acho que o salário e, quando tem, por exemplo, convênio médico, convênio odontológico, seguro de vida... essas coisas me chamam a atenção” (entrevista)

“Salário que acompanhe o preço das coisas no mercado. Um vale-refeição que desse para comer no McDonald’s, pedir iFood” (entrevista)



RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO

Esperam um trabalho que reconheça suas conquistas e proporcione evolução e aprendizado. Isso pode envolver desde executar atividades que gostem e com que se identifiquem a poder atuar na área em que desejam estudar ou seguir carreira.



“Ser reconhecido, não só no salário, mas um certificado, ser elogiado, motivado” (grupo focal)

“Eu não posso ganhar muito pouco, mas se for para ganhar pelo menos um salário-mínimo para ter experiência, eu abro mão, sim, para ir para a minha área” (entrevista)



BOA RELAÇÃO COM GESTORES

Entendem que a relação com gestores têm impacto significativo no cotidiano de trabalho e querem ter uma relação positiva com eles.



“Eu valorizo essa liberdade de falar com os gestores, sem represálias” (grupo focal)



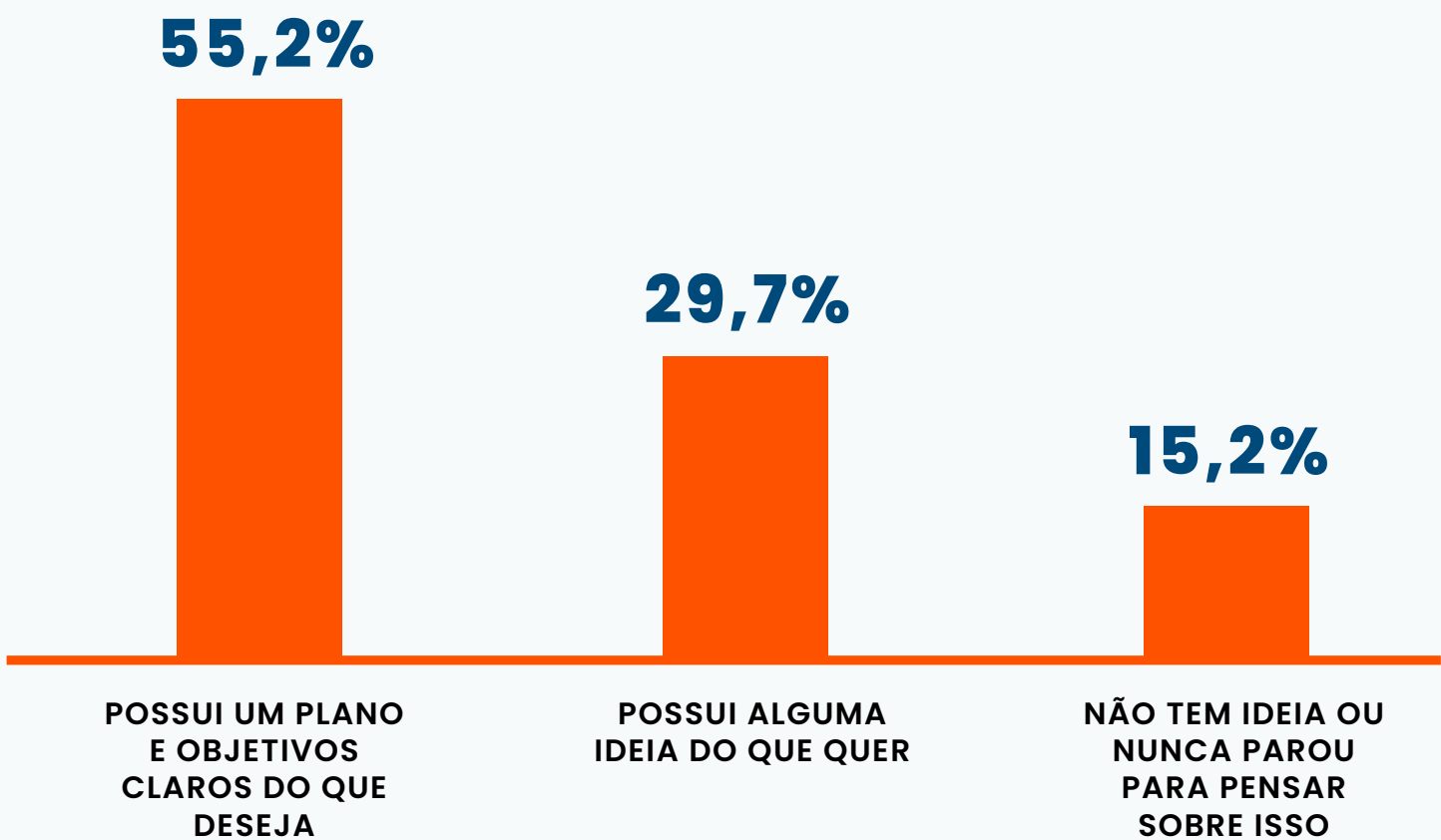


RESULTADOS

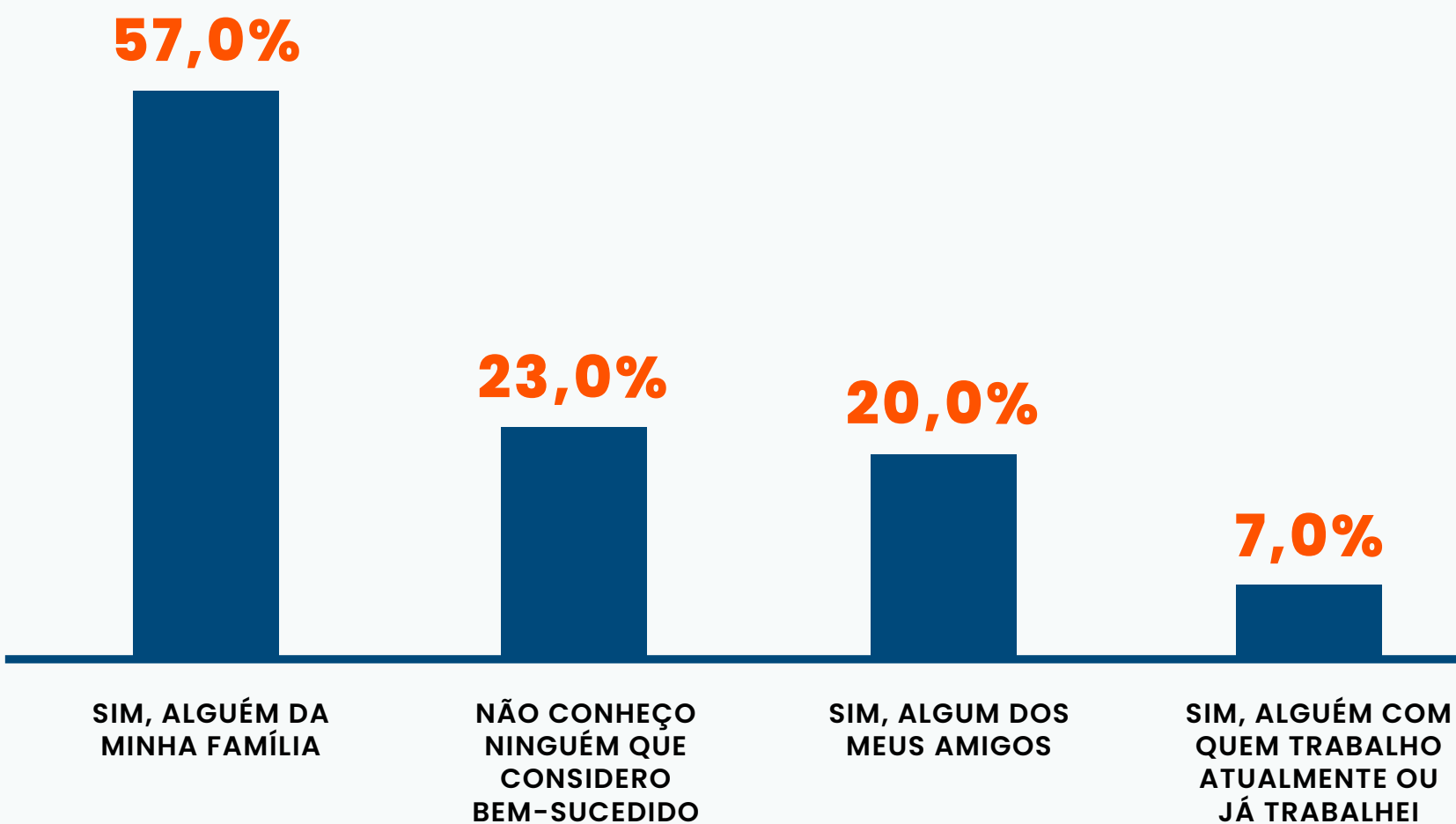
PROJETOS DE VIDA E SONHOS

RESULTADOS | PROJETOS DE VIDA E SONHOS

PLANEJAMENTO PARA O FUTURO



CONHECEM ALGUÉM BEM-SUCEDIDO NO TRABALHO



55,2% DOS JOVENS RESPONDENTES AFIRMAM POSSUIR UM PLANO E OBJETIVOS CLAROS DO QUE DESEJAM

57% DOS JOVENS RECONHECEM NO NÚCLEO FAMILIAR ALGUÉM QUE SERIA BEM-SUCEDIDO

CHAMA ATENÇÃO O FATO DE QUE 23% RELATARAM NÃO CONHECER NINGUÉM QUE CONSIDEREM BEM-SUCEDIDO

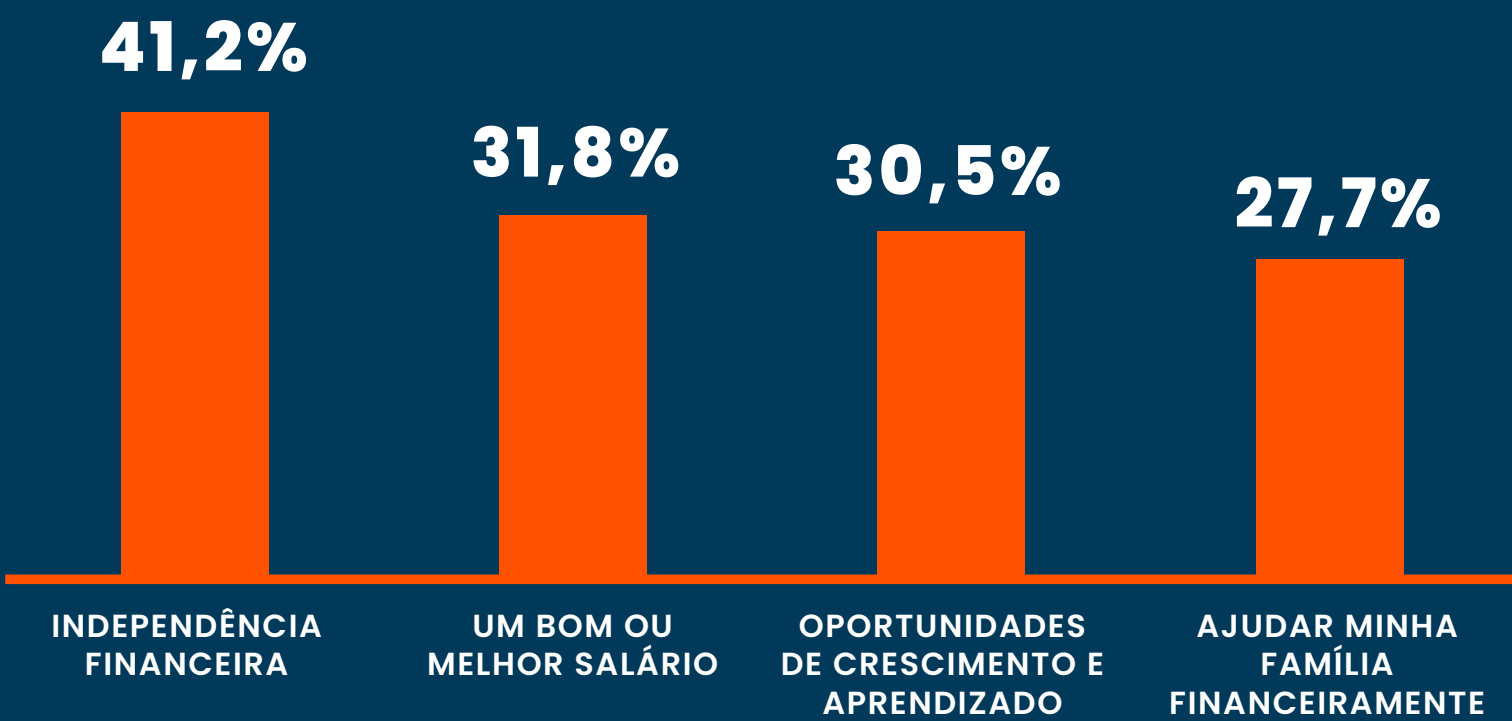
RESULTADOS | PROJETOS DE VIDA E SONHOS

COMPREENDENDO AS PERSPECTIVAS DOS JOVENS

1

HOJE: como já indicado, o que motiva o jovem a ingressar no mercado de trabalho é a remuneração.

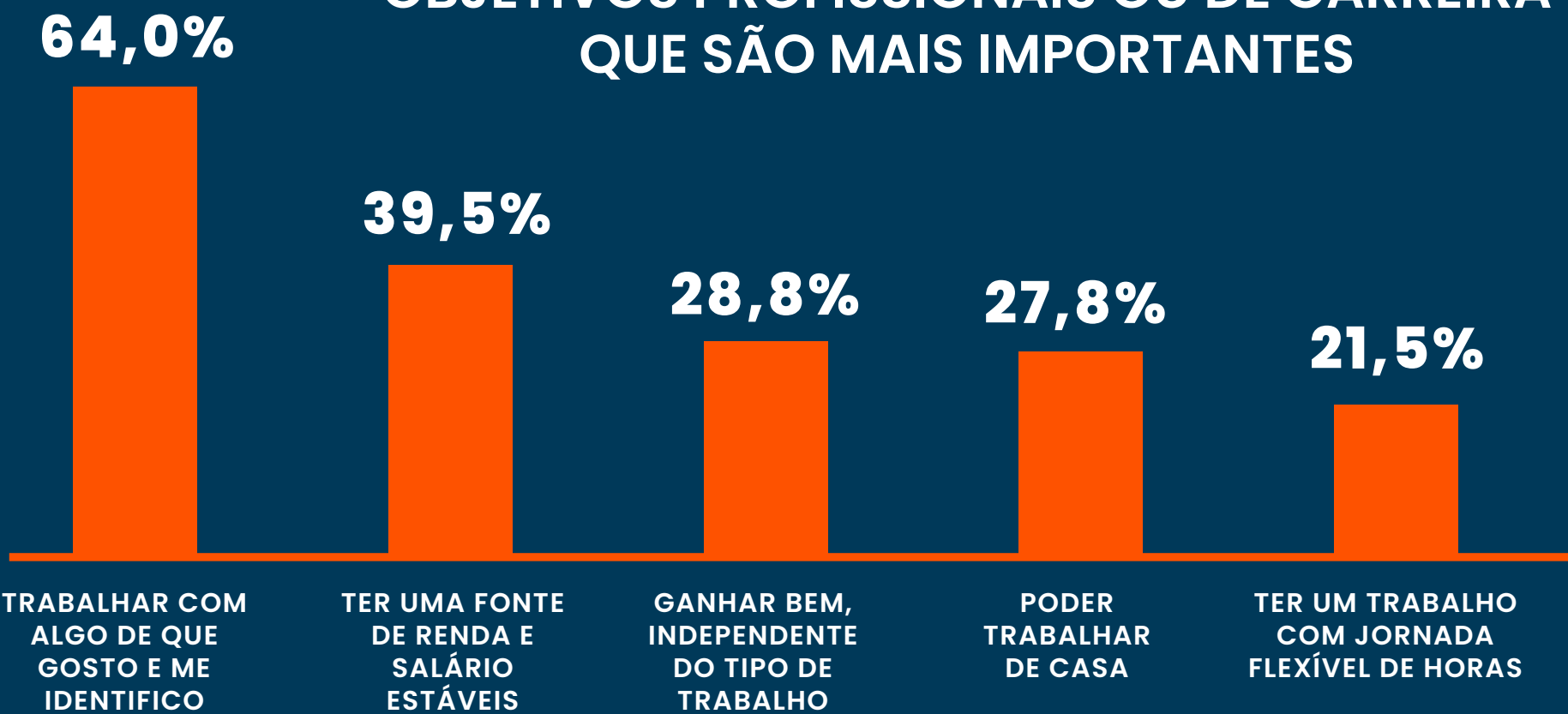
QUAIS FATORES MOTIVARAM/MOTIVAM NA BUSCA POR EMPREGO



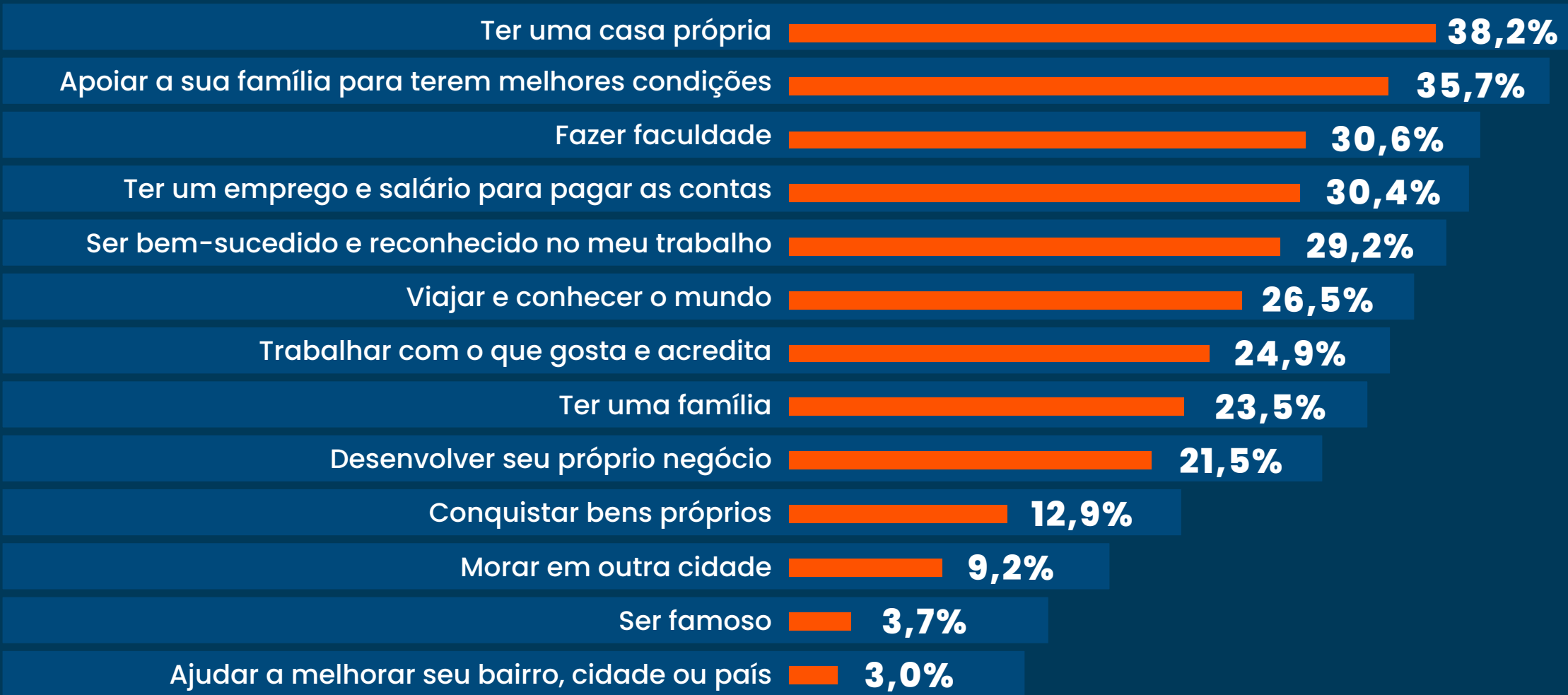
2

MÉDIO PRAZO: no entanto, quando falam sobre objetivos de médio prazo, apesar de a renda estável continuar sendo importante (39,5%), predomina o desejo de atuar em uma atividade de que gostem (64%).

OBJETIVOS PROFISSIONAIS OU DE CARREIRA QUE SÃO MAIS IMPORTANTES



OBJETIVOS DE VIDA QUE QUEREM ALCANÇAR EM 10 ANOS



3

FUTURO: quando respondem sobre objetivos de longo prazo (10 anos) para além dos profissionais, entre conquistas de âmbito material e de realização pessoal, as materiais parecem ter um peso maior.

O que pretendem conquistar em 10 anos?

Nas entrevistas e grupos focais



CASA PRÓPRIA



“Eu tenho um pensamento muito fixo: quando vou comprar um imóvel?” (entrevista)



AJUDAR A FAMÍLIA



“Conseguir melhorar a situação que a gente está, que não é uma situação ruim, mas podia estar melhor” (entrevista)



INCERTEZA EM RELAÇÃO A FILHOS



“Filho é uma coisa muito cara, né? Se eu não posso dar a vida que eu queria, eu não vou ter. Eu acho...” (entrevista)

Ter casa própria (38,2%) e apoiar a família (35,7%) estão à frente do reconhecimento profissional (29,2%) e de trabalhar com o que gosta (24,9%).



VIAJAR



“Viajar bastante, conhecer vários países, viajar de avião” (entrevista)



TRABALHO COM IMPACTO SOCIAL



“Quero ter a minha própria escola de futebol, tirar todas as crianças da rua, não quero nenhuma criança na rua perto de maldade nem nada. Eu quero que as crianças se divirtam” (entrevista)



“Ensinar economia para as pessoas. Não só a economia em si, mas um projeto financeiro, sabe? Só que como eu vou explicar para uma pessoa que ela não tem nenhum saneamento básico? E eu vejo que é zero pensado, né?” (entrevista)



CASOS **APRENDIZAGEM NA PRÁTICA**

Casos

Aprendizagem na Prática

Nesta seção, trazemos alguns casos de jovens que passaram pela experiência de jovem aprendiz e cujas trajetórias apresentam o caminho que esses jovens-potência percorreram, obstáculos e desafios superados, elementos que fizeram a diferença nesse processo e quais sonhos e caminhos seguiram na pós-aprendizagem. A estes, chamamos de “casos de sucesso”.

Como em qualquer lei ou política pública colocada em prática, também há espaços para aprendizados e melhorias. Portanto, sistematizamos e apresentamos alguns casos que intitulamos “casos para aprendizado”, que mostram a experiência de jovens que não chegaram a concluir o contrato de aprendizagem, mas que servem de exemplo para evidenciar em que aspectos a Lei da Aprendizagem e os atores desse ecossistema – sobretudo as empresas – podem ainda incidir ou melhorar a atuação.





CASOS DE SUCESSO

“Por meio da aprendizagem eu aprendi do que eu realmente gostava, não gostava e o que eu queria fazer futuramente”

O CAMINHO DA APRENDIZAGEM

M., 20 anos, jovem negra, nascida e crescida no bairro do Grajaú, zona sul de São Paulo, passou por dois programas de aprendizagem. O incentivo veio de seu namorado na época, que já era jovem aprendiz, com um “empurrãozinho” da mãe, que a fez buscar um emprego, após ela desistir de um curso de TI.

Da primeira vaga, numa concessionária de carros, ficou sabendo pelo site do Nube, onde fez a inscrição e foi selecionada. Já a segunda, num banco privado, inscreveu-se pelo próprio site da instituição.



“Na concessionária foi onde eu aprendi a admirar o mercado financeiro, a lidar com os números e tudo mais, mas foi no banco que eu consegui lidar com a frustração, com os problemas, como solucionar. Porque no trabalho a gente tem que aprender de tudo, mas principalmente a lidar com as pessoas, com a frustração. Nem tudo vai ser o que eu quero. Então, agregou muito, sabe?”

O PERCURSO

Na concessionária, atuou em funções administrativas, recepção, financeiro e prestação de contas. Lá ganhou a confiança do diretor, ao identificar o superfaturamento de notas. Ela conta, extasiada, que se sentiu a “Sherlock Holmes” e, assim, descobriu que queria trabalhar com combate a fraudes no mercado financeiro. M. concluiu o contrato e resolveu buscar vagas de aprendizagem nessas áreas, pois já pretendia cursar economia futuramente.

Para a vaga que prestou num banco, foi selecionada, mas para a área de audiovisual. Não gostou das atividades, mas considerava ficar, por ser um banco com um área de investimentos interessante. Em termos de aprendizado, conta que foi lá que desenvolveu habilidades socioemocionais relacionadas ao dia a dia, à correria da produção de campanhas. A boa relação com sua supervisora fez com que concluísse o contrato.



“Eu já comentei com a minha chefe desde o primeiro dia. Falei que queria trabalhar na área de investimentos. Então, eu sempre vi que realmente era uma preocupação da minha chefe. Ela me indicava, me mandava as vagas internas que tinha. Aí eu me inscrevia e tudo mais. Só que, como eu tinha falado, é uma bolha lá dentro? Infelizmente, eu não consegui passar em nenhum processo seletivo interno. Mas eu sentia que, realmente, as pessoas estavam preocupadas com o meu bem-estar e contavam comigo, sabe?”

CASOS DE SUCESSO

Obstáculos e desafios superados no percurso

- Conciliar rotina de estudos com trabalho e muitas noites maldormidas;
- Mais de duas horas de deslocamento no transporte público, diariamente;
- Atuar numa área em que não se identificava com as funções e atividades;
- Trabalhar num ambiente pouco diverso, em que não se sentia representada;
- Lidar com o desânimo e críticas em relação à formação na certificadora – aponta que os conteúdos não eram muito práticos, repetiam-se e a dinâmica era sempre a mesma.



“Essas áreas de investimento, você pode ver que são formadas praticamente só por homens brancos, que estudam em faculdades supertops, falam várias línguas, têm intercâmbio e tudo mais. Só que eu não desisti, porque quando você já tem um norte, já sabe pra onde quer ir, as coisas ficam mais claras pra lutar”

O que faz diferença

- Apoio e acolhimento de seus supervisores/chefes nas duas empresas;
- Ter feito períodos de “job rotation” na primeira empresa, o que lhe permitiu conhecer outras áreas e exercer várias atividades;
- Rede de apoio pessoal: pai, mãe e namorado a orientavam sobre como lidar com as adversidades;
- Ter certeza da área em que gostaria de trabalhar e se aperfeiçoar nela – estudou e buscou tirar várias certificações da área de investimentos, ainda quando aprendiz;
- Rede de apoio na atual empresa: seu “padrinho” Ronaldo, chefe de outra área, é sua referência profissional, por ser um homem negro que também vem de uma realidade semelhante a dela.



“Então, eu acho que realmente foi uma jornada de sucesso. Apesar de não dar continuidade em nenhuma das empresas, eu acredito que as pequenas coisas que eu aprendi lá, como aprendiz, me fizeram ser a profissional que sou hoje”

Pós-aprendizagem: horizontes e sonhos de futuro

Após concluir seu segundo contrato de aprendiz, M., que já tinha iniciado a faculdade de economia, conseguiu uma vaga de estágio em um renomado banco. Antes mesmo de concluir o contrato, foi efetivada como analista de tecnologia e operações, na parte de fundo de investimentos. Conta que seus superiores valorizavam o fato de ter experiência prévia como aprendiz e várias certificações na área. Hoje, na equipe, é a responsável por orientar um aprendiz e uma estagiária – tarefa para a qual se ofereceu voluntariamente.

M. ainda sonha com muito mais: vê-se como gestora de fundos, faz projeções financeiras para conquistar seu próprio imóvel, quer ensinar educação financeira para pessoas de baixa renda – talvez na ONG pela qual passou na infância e onde, hoje, responde como conselheira fiscal. M. sabe que pode servir de espelho para muitos jovens do Grajaú e do peso de ter rompido muitas barreiras para eles e elas.



CASOS DE SUCESSO

“O trabalho é bastante importante para a gente desenvolver maturidade, entender como algumas coisas funcionam e até alguns processos mais burocráticos da vida mesmo”

O CAMINHO DA APRENDIZAGEM

D., 17 anos, mora no bairro do Campo Limpo, com duas irmãs, mãe e madrasta. O jovem, que cursa o último ano do Ensino Médio, ingressou recentemente como jovem aprendiz numa clínica que atende crianças com autismo.

Por indicação da irmã e de amigos que trabalham como jovens aprendizes, e no ímpeto de querer ter sua própria renda, D. encontrou a vaga no site do Nube. Foi o terceiro processo seletivo do qual participou e a resposta da prova veio em uma semana – bem diferente dos outros processos de que participou.



“Mas as três entrevistas de que eu participei não foram tão boas assim. Eram bem distantes de casa, já na Paulista pra frente. Em uma, a entrevista não foi uma coisa muito legal, porque foi aquele bate-papo rápido, só pra você ir embora logo, sabe? Então, não foi interessante. Eles falaram: ‘depois a gente se comunica com você’. Até hoje nada de resposta. Brinco que tô esperando ainda”

O PERCURSO

Essa oportunidade reunia vários aspectos valorizados por D.: o salário compatível à carga horária de 30 horas, ser a apenas meia hora de sua casa e, pelo fato de ter uma irmã com espectro de autismo, considerava uma área de seu interesse.

O contrato de 18 meses está em curso e D. já finalizou a etapa de formação na organização certificadora, no caso, a mesma instituição em que ele fez um curso preparatório para o mercado de trabalho. Por isso, conta que sua experiência de formação foi ótima, com profissionais que já conhecia e com quem tinha vínculos.

Já na clínica, de cerca de 100 funcionários, junto de mais dois jovens aprendizes, D. é responsável por ajudar em tarefas administrativas, registros e organização dos espaços de atividades. O ritmo de trabalho e o clima são apontados como muito bons, assim como a relação com todos da equipe. Suscita querer ser efetivado lá, mas ainda perduram dúvidas sobre essa possibilidade.



“Lá tem chance de efetivação, só que eu não sei como é que vai funcionar. Se é depois de fazer 18 meses ou se é só no final do contrato. Foi um dos pontos que eu não achei tão bom assim, que a gente não tem certeza se vai efetivar. Porque se for até o final do contrato, é muito tempo para efetivar. Então, às vezes acaba dando uma atrapalhada. O salário não é tão ruim, mas, por exemplo, se eu não for efetivado, eu estou há bastante tempo parado, não procurei mais nada”

CASOS DE SUCESSO

Obstáculos e desafios superados no percurso

- Conciliar rotina de estudos noturna com o trabalho de 30 horas;
- Lidar com as inseguranças e dúvidas em torno de uma efetivação pela empresa;
- Aprender a lidar com as questões de horário e a ser cobrado pela pontualidade;
- Baixo conhecimento no uso de ferramentas digitais e de manuseio do computador.



“Eu não tinha uma comunicação ruim, mas acho que melhorei bastante, agora! Eu consigo me comunicar mais claramente. Eu melhorei bastante no digital também, porque apesar de eu ter o celular e tudo mais, eu não tinha muito contato com o computador. Eu não tinha computador aqui em casa, né? Então, eu não tinha essa prática de digitar, mexer em Word. Agora eu tenho mais resiliência, eu consigo aguentar mais o dia a dia de trabalho”

O que faz diferença

- O local de trabalho ser perto de casa, reduzindo seu tempo de deslocamento até a empresa;
- Processo seletivo humanizado: uma conversa on-line com a diretora, sem cobrança e pressão, para conhecer mais o jovem, seus interesses e disponibilidade para o trabalho;
- O clima do ambiente e o acolhimento de toda equipe (do administrativo aos terapeutas) que trabalha na empresa;
- Sentir-se num ambiente aberto, que lhe permite se reconhecer e se afirmar enquanto jovem negro e gay, sem sentir julgamentos;
- Ter uma rede de amigos que também partilha a vivência de ser aprendiz, e com quem troca sobre a experiência e carreira;
- Gostar das atividades que desempenha, por serem diversas: desde produzir gráficos sobre o desempenho das crianças a ajudar na distribuição de brinquedos, cadernos etc.;
- Na organização certificadora: vínculo com os profissionais e participação em um feirão de oportunidades.

Prestes a completar 18 anos, D. faz planos quanto à área em que deseja atuar e o que espera conquistar.

Pós-aprendizagem: horizontes e sonhos de futuro



“Eu tenho um sonho que é um pouco mais recente, porque meu sonho antes era só ser designer. Eu queria poder expor minha arte para o mundo, mas com o tempo que eu fui crescendo, na minha vida toda o que me acompanhou foram jogos, videogames, meu tio me apresentou esse mundo, eu acompanho desde sempre. Daí, um sonho um pouco ambicioso, eu diria, um pouquinho difícil, mas eu queria muito é poder produzir meu próprio jogo indie [...] Daqui a dez anos, espero ter minha casa própria. Pode ser de aluguel mesmo, mas eu quero estar na minha própria casa. Conseguir ajudar um pouco mais minha família, conseguir melhorar a situação que a gente está, que não é uma situação ruim, mas podia estar melhor. Eu espero poder estar trabalhando já com programação e fazendo uma pós-graduação de programações no geral”



CASOS DE SUCESSO

“O trabalho é bastante importante para a gente desenvolver maturidade, entender como algumas coisas funcionam e até alguns processos mais burocráticos da vida mesmo”

O CAMINHO DA APRENDIZAGEM

G., 21 anos, morava na Vila das Belezas e frequentava uma organização social da região, quando recebeu - via WhatsApp - a oportunidade para se candidatar a uma vaga de jovem aprendiz numa empresa de hospedagem de sites. Na época, com 17 anos, tinha acabado de terminar o Ensino Médio e já detinha no currículo experiências informais como estoquista, vendedor e office boy.



“Foi meu primeiro processo seletivo. E por ser uma indicação, foi mais um bate-papo. Eu conversei já com a diretora, falei que eu não tinha muita experiência, mas que eu tinha vontade de aprender. Eu falei: ‘Eu não sei pilotar o helicóptero, mas se a vaga for para piloto, me ensina em uma semana, que na próxima eu tô pilotando’. Aí ela falou que gostou da minha garra e mandou bala”

O PERCURSO

Ser jovem aprendiz durante a pandemia não foi tarefa fácil. G. conta que pediu à sua supervisora para trabalhar presencialmente alguns dias - seguindo padrões sanitários rigorosos -, pois sentia que não tinha autodisciplina no modelo remoto.

Lidou ainda com mais adversidades com a organização certificadora, que por um erro de sistema não conseguiu acessar a formação on-line e ter presença computada. Mais uma vez, foi sua supervisora, uma líder com bastante experiência em gestão, anos de empresa e em formação de profissionais, que assumiu a tarefa. Foi ela que ministrou módulos e conteúdos que ajudaram G. a conhecer mais sobre o mercado de trabalho e a desempenhar suas atividades.



“Sobre a questão da integridade. Ela sempre falava, falava todo dia: ‘Um bom profissional não é feito de um currículo cheio, mas de uma vida satisfeita no que ele está construindo’. Nos seus 66 anos, ela sempre repetia: ‘G., tudo isso aqui vai passar um dia, cara. Mas o que você construiu, se você foi leal com o seu líder, foi transparente com ele, com o seu time, e foi verdadeiro em tudo que se propôs a fazer, toda vez que citarem o seu nome vão citar com uma boa lembrança”

CASOS DE SUCESSO

Obstáculos e desafios superados no percurso

- Iniciar a aprendizagem em meio a pandemia e suas adversidades;
- Problemas na realização da formação com a organização certificadora;
- Aprender a evitar situações de procrastinação, lidar com sua “intensidade” e desenvolver autorregulação;
- Aprender a lidar e a assumir seus erros – como numa situação em que deixou de realizar uma atividade importante e teve que notificar sua supervisora, para que ela pudesse contornar a situação.



“Então, teve uns dias em que eu esqueci de checar os e-mails. E a empresa ficou, sei lá, sem receber 15 mil boletos de pagamento. E a minha supervisora segurou a bronca. Mas, assim, eu ouvi, me senti mal. Eu via que era uma responsabilidade minha. Então, mesmo errando às vezes, eu tentava ao máximo ser íntegro. Era o que ela me ensinava”

O que faz diferença

- Processo seletivo a distância, realizado diretamente com a gestora responsável pela área e num tom de bate-papo;
- Relação de acolhimento, admiração, apoio e confiança firmada com sua supervisora;
- A supervisora com experiência em formação de pessoas, que lhe ofereceu uma qualificação em serviço – quando enfrentou problemas com a organização certificadora;
- A empresa promovia coffee break entre os aprendizes, o que se tornava um momento de descontração, socialização e troca de experiência entre os jovens.

Pós-aprendizagem: horizontes e sonhos de futuro

G. não foi efetivado na empresa, pois, na época, ainda não tinha iniciado a faculdade – requisito para uma vaga efetiva. Aproveitou o dinheiro de sua rescisão – que não sabia até então que teria direito, como jovem aprendiz – para viajar ao exterior pela primeira vez, e pôde, assim, conhecer o Chile. Após esse período, tentou uma vaga de aprendiz numa consultoria, mas não pôde ingressar por ter o mesmo CBO da vaga anterior. Teve duas experiências curtas de trabalho, como assistente de diretoria de uma empresa de franquias e representante de relacionamento externo em uma clínica de fisioterapia.

Em 2021, mudou-se para Curitiba, para começar a faculdade de marketing e se aproximar de uma igreja a qual era vinculado. Lá trabalhou como executivo de venda de uma grande empresa da área fitness, por dois anos.

Ao retornar a São Paulo, onde está no momento, foi chamado para uma vaga numa grande empresa do ramo de educação on-line e, em pouco tempo, já conseguiu duas promoções e vem atingindo todas as metas com sucesso.

Mas G. conta ter planos maiores que o trabalho, pretende casar no próximo ano, dedicar-se mais à igreja da qual faz parte, construir uma família e ter uma vida mais simples, longe dos grandes centros. Na sua visão, o trabalho não é um fim, é um caminho!



CASOS PARA APRENDIZADO

O CAMINHO DA APRENDIZAGEM

I., 20 anos, jovem branca, mora no bairro do Campo Limpo, zona sul de São Paulo, com o pai e dois irmãos mais velhos.

Soube da vaga de aprendiz por meio da instituição qualificadora que frequentava. Ficou interessada na vaga pelos benefícios e, por ser na área de RH, ela pensou que seria uma oportunidade de aprendizado e desenvolvimento profissional.

Foi contratada para trabalhar no RH, mas a empresa passou por uma reestruturação e seu time foi desfeito. Por isso, acabou indo para a área administrativa.



“Eu trabalhei com duas empresas que não agregaram tanto no profissional pra mim. E, como era um trabalho administrativo, eu ia trabalhar no RH, que eu sempre gostei muito. Eu queria fazer psicologia na época. Então, me chamou muito a atenção por isso”

O PERCURSO

Antes de iniciar oficialmente na empresa, foi aprovada no processo seletivo e foi informada que o horário seria flexível, permitindo que conciliasse o trabalho com a escola, que era de manhã. No entanto, a gestora não pôde cumprir com esse arranjo e pediu que I. trabalhasse de manhã. Por esse motivo, ela teve que desistir da vaga. Um tempo depois, foi convidada novamente a assumir a vaga nessa mesma empresa, e como estava estudando à noite naquela época, pôde assumir.

No momento da contratação, foi acordado que ela teria direito a um dia de home office. No entanto, esse acordo não foi cumprido e foi pedido que ela trabalhasse presencialmente todos os dias da semana. Relata que a empresa tinha um programa de estágio bem estruturado, mas o mesmo não acontecia para os aprendizes. Eles acabaram se “encaixando” no programa de estágio e por isso ela não recebia uma assistência correta e específica para aprendizes, indo por conta própria atrás de informações e processos, quando tinha alguma dúvida.



“Eu senti que não estavam preparados para ter jovens aprendizes, porque jovem aprendiz não é igual a estagiário. Para o estagiário já tinha uma estrutura, tinha o RH, o programa de estágio, tudo. Do jovem aprendiz, não. E aí, qualquer questão com o [nome da qualificadora], que era onde eu tinha contrato na época, ninguém sabia, por exemplo, o contato da empresa, o RH não sabia, os gestores não sabiam, a gente tinha que ir atrás e se informar”

CASOS PARA APRENDIZADO

Obstáculos e desafios superados no percurso

- Conciliar estudos, trabalho e cuidados com a casa, já que os pais se separaram e ela assumiu o papel de dona de casa, que era ocupado pela mãe;
- Empresa sem um programa estruturado de jovens aprendizes, que foram incluídos no programa de estágio, mas necessidades específicas dos aprendizes, como o contato com as qualificadoras, acabaram ficando descobertas;
- Sensação de desvantagem por não ter as mesmas qualificações que outras pessoas do trabalho.



“Foi uma época bem puxada, eu não sei se é pelo meu estado físico, emocional, que eu me sentia extremamente sobrecarregada, teve alguns momentos que eu tive que me afastar alguns dias. Por conta disso, não conseguia mais sustentar a rotina. E eu faltei muito na escola nessa época. Eu estudava à noite, e minha escola também... escola pública. Tudo isso”

O que faz diferença

- Um programa de aprendizagem mais estruturado, com contato direto e fácil com a organização qualificadora, e etapas definidas para o desenvolvimento do jovem;
- Acompanhamento próximo do gestor ou outra pessoa qualificada da empresa, com o intuito específico de garantir a adaptação do jovem na empresa e diminuir a sensação de exclusão;
- Iniciativas de educação voltadas ao jovem, como cursos de inglês;
- Cumprimento das condições acordadas na contratação, como regime de trabalho híbrido e horário do expediente.



“Algumas pessoas que trabalham lá, que vieram de escolas particulares, que tiveram dinheiro para pagar curso, tiveram outro sucesso, que é um lugar totalmente diferente do seu, é um processo pra entender. Eu sofri muito, porque tinha acabado de entrar na empresa, e aí as coisas são muito distantes, é muito diferente a realidade. Eu sentia que era pra estar em outro lugar, sabe? Que era pra eu saber mais e ter uma base melhor do que eu tinha”

Mesmo com as dificuldades no trabalho e de conciliar todas as suas atividades de rotina, I. se esforçou para aprender, tirar dúvidas com colegas e entregar bons resultados. Por isso, foi efetivada na empresa e tem muito orgulho disso. Hoje, dedica-se somente à faculdade de design gráfico. I. gosta de arte, de hip hop e, no futuro, quer trabalhar como designer na área da cultura.

Pós-aprendizagem: horizontes e sonhos de futuro



“Não foi só pelo fato de eu ser efetivada, que é o que as pessoas mais enxergam. É também pelo que eu aprendi. Porque muito do que eu sei hoje é por saber contornar alguma situação e procurar outras formas de resolver. E entender que posso chegar além do que eu consigo enxergar, sabe? Isso também não tem preço, assim, entender que eu posso chegar a outros ambientes, que era uma coisa que eu não tinha visão antes. Porque eu vivi na periferia, minha escola era periférica. Aí, com as pessoas do curso [na certificadora], eu comecei a entender que tinha outra realidade a que a gente pode ter acesso. E isso é impagável”



CASOS PARA APRENDIZADO

O CAMINHO DA APRENDIZAGEM

M., 23 anos, jovem negra, mora com os pais e o irmão de 8 anos, perto de Diadema.

Já passou por dois programas de aprendizagem. Na primeira vez, trabalhou com marketing digital e gestão das redes sociais da empresa. Na segunda experiência, atuou como auxiliar de produção de uma metalúrgica.

Soube das duas vagas por meio de uma instituição qualificadora. A possibilidade de aprender coisas novas foi o que a motivou a se candidatar, e teve muito apoio da família para se inscrever.



“Da minha primeira experiência eu gostei bastante, consegui aprender muita coisa que eu não tinha nem noção de nada. Vi que eu gostava um pouquinho também de marketing, achava que era uma coisa, foi outra, mas foi uma experiência positiva”

O PERCURSO

Gostou muito da sua experiência na primeira vaga de aprendiz, conta que aprendeu bastante e pôde conhecer mais sobre marketing. Também teve uma boa relação com o gestor, que a orientava sobre o trabalho a ser feito e se mostrava aberto para tirar dúvidas.

O início na segunda vaga de aprendiz permitiu que ela pagasse por seus estudos no Ensino Superior, e deu início à graduação em pedagogia. Mas não tem uma avaliação positiva do trabalho e das relações com o gestor. Teve várias dificuldades com o trabalho, cometia erros e não tinha devolutivas do gestor sobre isso. Só descobriu que não estava indo bem no trabalho porque a psicóloga da qualificadora conversou com ela sobre isso. Ela tentou melhorar, mas continuou sem instruções ou devolutivas do seu gestor, e seu contrato acabou sendo interrompido.



“Na minha primeira experiência, eu me sentia bem acolhida. Eu conseguia ter uma relação boa com a minha equipe. E eu gostava bastante da forma que minha gestora me tratava e como ela me ensinava. Agora, na minha segunda experiência, eu já tive um problema, mais com o meu gestor, da atenção, de querer me ensinar, de estar ali do meu lado, porque tinha coisas que eu tinha dificuldade e ele não estava ali para me ensinar a forma correta”

CASOS PARA APRENDIZADO

Obstáculos e desafios superados no percurso

- Poucas instruções sobre o trabalho e falta de feedbacks do gestor;
- Conciliar a rotina de estudos com o trabalho;
- Tratamento diferenciado do gestor por ser negra.



“Ele não ficava do meu lado, não me explicava muito. Ele não chegava em mim e falava: ‘você está errando nisso, você tem que melhorar nisso’. Não teve esse diálogo. Aí acabou que eles me mandaram embora, né? Eu estava errando, só que pra mim estava tudo normal, eu não estava enxergando que eu estava errando”

O que faz diferença

- Instruções mais claras e feedbacks do gestor quando o trabalho do jovem está aquém do esperado;
- Acompanhamento de pessoa qualificada da empresa para orientar sobre a relação com o gestor, melhorias na performance e encaminhamento para situações de preconceito racial.



“O que aconteceu comigo, eu não faria com outras pessoas. É excluir a pessoa, sabe? Eu tive essa sensação no meu trabalho. Eu acho que não foi uma relação positiva, eu me senti excluída. E eu acho que não tenho que fazer isso com ninguém, independentemente de quem seja, não, jamais excluir alguém”

M. trancou a faculdade por questões financeiras, mas pretende voltar futuramente. Atualmente, trabalha como atendente de telemarketing. Da experiência de aprendizagem, leva de positivo as novas habilidades que aprendeu, a convivência com pessoas diferentes e o desenvolvimento de aptidões interpessoais no contexto profissional.

Pós-aprendizagem: horizontes e sonhos de futuro



“O que trouxe de mais positivo para minha vida, acho que foi conviver com as pessoas. Conviver com uma diversidade de pessoas que existe no nosso mundo. Tinha pessoas de orientação sexual diferente, quando eu fazia o curso lá. Tinha pessoas que usavam libras para se comunicar, tinha pessoas de sexualidades diferentes. É muito bom, porque a gente aprende a conviver com as pessoas, sabe? É igual a libras, eu vejo que eu preciso muito fazer porque preciso conversar com o outro, conseguir me relacionar com o outro. Porque a forma dele conversar é diferente da minha, mas isso não o diminui como pessoa e nem nada. Mas eu tenho bastante interesse em aprender outras línguas e tudo. Conversar, incluir, eu me incluir em outras realidades”



CASOS PARA APRENDIZADO

O CAMINHO DA APRENDIZAGEM

M., 20 anos, é um jovem negro, nascido e criado na região do Campo Limpo, zona sul de São Paulo. Desde cedo foi incentivado pelos pais a buscar sua independência financeira. Iniciou sua inserção no mercado de trabalho por meio de uma vaga de estágio de nível médio em uma escola pública da região. Lá, oferecia suporte tecnológico à equipe escolar.

Nessa mesma época, frequentava uma organização da zona sul que oferecia cursos preparatórios e mentorias para ingresso dos jovens no mercado de trabalho. Foi num processo seletivo, baseado numa ação de mentoria, que foi chamado para ser aprendiz numa empresa de tecnologia.



“O processo seletivo funcionou assim: eles já fizeram a mentoria com o intuito de nos contratar. Ou seja, eles nos observaram durante o curso. E além de observar a gente, passamos três dias com eles direto, na empresa. Depois que a gente terminou o curso, eles contrataram a maioria dos jovens”

O PERCURSO

Na empresa de tecnologia, M. atuou na área de design system e conta que teve apoio e orientação de sua supervisora desde o início, mesmo trabalhando na modalidade home office. Além da supervisora, M. contou com um padrinho nessa jornada, um jovem profissional de 27 anos que também já tinha sido jovem aprendiz, como ele.

Foi nessa experiência na empresa que aprendeu a ser uma pessoa mais responsável e focada. Constantemente cobrado para não se esquecer de bater o ponto, M. conta que isso era algo que jamais teria aprendido se não fosse aprendiz. Gostava das atividades que desempenhava, mas descobriu que as áreas de programação e sistemas de informação não faziam parte da carreira que aspirava ter.

Cerca de nove meses após o ingresso no programa de aprendizagem, M. começou a vivenciar problemas de saúde mental, que se desdobraram em afastamentos e licenças corriqueiras. Até o momento em que pediu seu desligamento da empresa, sem terminar o contrato, por orientação de sua mãe.



“Por mais que as atividades fossem bem legais, programar não era a minha praia. Não é a minha praia. Eu preciso trabalhar com pessoas. Eu sou uma pessoa que precisa trabalhar com outras pessoas. Eu não consigo trabalhar sozinho, olhando para o computador”

CASOS PARA APRENDIZADO

Obstáculos e desafios superados no percurso

- Aprender a criar disciplina na jornada home office;
- Atuar numa área em que não se identificava com as funções e atividades;
- Lidar com o conteúdo repetitivo na formação teórica na instituição certificadora – que já tinha visto e conhecia pelo curso preparatório que havia frequentado;
- Lidar com pessoas da equipe não tão receptivas com jovens;
- Lidar com questões de saúde mental externas à empresa, relacionadas ao seu ambiente familiar.



“Minha mãe que tomou essa decisão por mim, porque ela viu que eu estava ficando numa situação mais séria. Então, ela disse que eu precisava de um tempo pra poder pensar, por mais que a oportunidade fosse ótima. Uma oportunidade para crescer na vida, ela achou que minha saúde mental vale muito, e que eu deveria fazer isso”

O que faz diferença

- A saída de sua supervisora e de seu padrinho acabaram “desestruturando” a rede de apoio do jovem num momento crítico;
- Redução da carga de trabalho do jovem em momentos críticos de saúde;
- Indicação de um canal de apoio ou orientação ao jovem para atendimento profissional e especializado em saúde mental.



“Eu acho que, nas empresas, o que poderia ter para ajudar bastante seriam os padrinhos. Fez bastante diferença pra mim, até ele sair. Nem toda empresa tem um padrinho ali, e para nos ajudar faz muita diferença. É uma pessoa com quem você pode tirar realmente suas dúvidas. Você quer encher o saco, você enche o saco dele perguntando todas as suas dúvidas. Então, para mim, se todas as empresas tivessem um padrinho, teríamos melhores profissionais”

Pós-aprendizagem: horizontes e sonhos de futuro

Com a interrupção de seu contrato, M. acabou ficando um tempo sem trabalhar. Não conta se buscou ajuda profissional psicológica. Mas três meses depois acabou tendo que voltar a trabalhar, pela necessidade de renda. Trabalhou como entregador por aplicativo, com sua moto, até conseguir uma oportunidade como promotor de vendas em supermercados, mesma profissão que seu pai tem.

Hoje, concilia a jornada de oito horas na rua, entre visitas a supermercados e indústrias, com a faculdade de educação física, recém-iniciada. Conta que quer atuar como professor e que, sim, abriria mão do atual emprego por uma oportunidade na área, contanto que seu salário não reduzisse tanto. Porém, não tem sido fácil encontrar tais oportunidades.



CASOS PARA APRENDIZADO

O que a experiência como aprendiz trouxe de positivo para sua vida?



“Não foi só pelo fato de eu ser efetivada, que é o que as pessoas mais enxergam. É também pelo que eu aprendi. Porque muito do que eu sei hoje é por saber contornar alguma situação e procurar outras formas de resolver. E entender que posso chegar além do que eu consigo enxergar, sabe? Isso também não tem preço, assim, entender que eu posso chegar a outros ambientes, que era uma coisa que eu não tinha visão antes. Porque eu vivi na periferia, minha escola era periférica. Aí, com as pessoas do curso [na certificadora], eu comecei a entender que tinha outra realidade a que a gente pode ter acesso. E isso é impagável”

I., 20 ANOS, MORADORA DO CAMPO LIMPO, FOI JOVEM APRENDIZ NA ÁREA DE RH E EFETIVADA APÓS A CONCLUSÃO DO CONTRATO. HOJE, CURSA FACULDADE DE DESIGN GRÁFICO





CASOS PARA APRENDIZADO

O que a experiência como aprendiz trouxe de positivo para sua vida?



“O que trouxe de mais positivo para minha vida, acho que foi conviver com as pessoas. Conviver com uma diversidade de pessoas que existe no nosso mundo. Tinha pessoas de orientação sexual diferente, quando eu fazia o curso lá. Tinha pessoas que usavam libras para se comunicar, tinha pessoas de sexualidades diferentes. É muito bom, porque a gente aprende a conviver com as pessoas, sabe? É igual a libras, eu vejo que preciso muito fazer, porque preciso conversar com o outro, conseguir me relacionar com o outro. Porque a forma dele conversar é diferente da minha, mas isso não o diminui como pessoa e nem nada. Mas eu tenho bastante interesse em aprender outras línguas e tudo. Conversar, incluir, eu me incluir em outras realidades”

M., 22 ANOS, MORADORA DE DIADEMA, FOI JOVEM APRENDIZ EM DUAS EMPRESAS, E NA SEGUNDA FOI QUANDO DECIDIU CURSAR PEDAGOGIA



ANÁLISES GERAIS E DESTAQUES

CHAMA A ATENÇÃO O BAIXO ALCANCE DE PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM ENTRE OS JOVENS

1%

DOS JOVENS ENTREVISTADOS É APRENDIZ ATUALMENTE.

SOMADO ÀQUELES QUE JÁ FORAM APRENDIZES (5,7%), ESSES REPRESENTAM APENAS 6,7% DO TOTAL.

Considerando que no momento da coleta, pouco mais de **1/4** dos jovens não estavam trabalhando e **15,5%** estavam procurando emprego há mais de um ano

No entanto, depois de serem apresentados aos benefícios e direitos do aprendiz, entre os que tinham entre 15 e 24 anos – faixa elegível a ser aprendiz, esse percentual é de quase 40%

Vê-se, portanto, que as vagas de aprendizagem ainda estão distantes dos jovens, e essa distância pode estar associada a um baixo acesso às vagas, falta de informação e conhecimento sobre programas de aprendizagem e limitada divulgação de oportunidades como essas nas periferias.



74,2%

dos respondentes consideram que ser jovem-aprendiz é um caminho para o primeiro emprego, que pode interessar e atrair os jovens das periferias

73,8%

dos respondentes conhecem alguém que trabalha ou já trabalhou como jovem aprendiz

No que acham que poderiam ser melhoradas as oportunidades para jovens aprendizes:

56,2% Melhorando a divulgação de vagas de jovem-aprendiz;

46,3% Fazendo parcerias entre escolas e organizações

42,7% Ampliando as vagas em empresas próximas das periferias;

30,7% Fazendo um processo seletivo menos exigente.



No geral, mais de 65% dos respondentes sabiam e conheciam minimamente aspectos importantes sobre a Lei da Aprendizagem. As maiores dúvidas foram referentes a:

- Se há a necessidade de comprovar renda pessoal ou familiar para se inscrever para uma vaga de aprendiz;
- Se o jovem aprendiz tem direito a férias proporcionais e Fundo de Garantia (FGTS);
- Se o jovem aprendiz pode cumprir hora extra e receber por elas.

Nas entrevistas e grupos focais, muitos sinalizaram que aprendiam sobre os direitos e deveres antes de ingressar na empresa, no momento do curso preparatório. Porém, alguns ainda entraram com dúvidas sobre a questão da rescisão do contrato e se a carga de 30 horas é a máxima permitida.



A busca por emprego entre os jovens potência

A busca imediata por emprego é motivada por:

30,7% INDEPENDÊNCIA
FINANCEIRA

31,8% UM BOM OU MELHOR
SALÁRIO

30,5% OPORTUNIDADES
DE CRESCIMENTO E
APRENDIZADO

27,7% AJUDAR A FAMÍLIA
FINANCEIRAMENTE

Nos grupos focais com jovens aprendizes, estes apontaram outros pontos: estar na área que gostariam de atuar ou para a qual estão estudando; ser um trabalho remoto para não passarem muito tempo no transporte público; bons benefícios, como vale-alimentação, vale-refeição e plano de saúde.

Entre os meios que utilizam na busca por vagas de emprego:



SITES DE
EMPREGO

51,2%



INDICAÇÃO DE
AMIGOS

38,8%



NA ZONA LESTE, **36%** APONTARAM
QUE AINDA ENTREGAM CURRÍCULOS
PESSOALMENTE;



O LINKEDIN É FONTE DE BUSCA DE
EMPREGO PARA **27,3%** DOS JOVENS
DA ZONA SUL, CONTRA **12,3%** DOS
DA ZONA LESTE.

Nota-se, assim, um descompasso entre o aumento da “plataformização” das vagas e o acesso dos jovens a elas.

Nas entrevistas, também mencionaram grupos de WhatsApp da rede que fazem parte de organizações sociais e do Jovens Potentes, por exemplo, e também vagas que foram divulgadas nas escolas.

Uma das perguntas norteadoras desta pesquisa visava captar o que os jovens pensam sobre a Lei da Aprendizagem, e se participar de programas de aprendizagem estaria alinhado aos objetivos de vida e carreira deles. Nesse sentido, os jovens demonstram:



SER REALISTAS E APREENSIVOS em relação ao futuro do trabalho, uma vez que **52%** acreditam que o mercado de trabalho será muito mais competitivo para eles. Somente **9%** acreditam que será mais acessível;



NÃO QUERER CORRER RISCO, já que uma das principais preocupações imediatas dos jovens na busca por emprego é independência financeira (**41,2%**) e um bom ou melhor salário (**31,8%**). No longo prazo (10 anos), querem ter uma casa própria (**38,2%**), continuar apoiando suas famílias (**35,7%**), fazer faculdade (**30,6%**) e manter uma remuneração que lhes permita arcar com as contas (**30,4%**);



BUSCAR ALTERNATIVAS FLEXÍVEIS E RENTÁVEIS disponíveis na realidade em que vivem. Observa-se que **60%** consideram ter um negócio próprio. Possivelmente, as duas razões principais para isso sejam a percepção de que esse modelo de trabalho traria um retorno financeiro maior e também mais flexibilidade de horário. O desejo por flexibilidade faz sentido, tendo em vista a rotina difícil desses jovens, que moram longe dos grandes centros e passam horas no transporte público para chegar ao trabalho, e ainda precisam conciliar estudos e, em alguns casos, cuidados com a casa e família.

Nesse sentido, participar de um programa de aprendizagem traria benefícios alinhados aos objetivos de carreira apontados pelos jovens, como: trabalhar em algo com que se identifiquem, ter renda estável, aprender habilidades técnicas requeridas pelo mercado etc. Além disso, os direitos trabalhistas previstos ao aprendiz também podem atender aos desejos dos jovens por segurança.

EM RELAÇÃO AOS PROJETOS PARA O FUTURO, OS JOVENS NÃO SINALIZAM GRANDES AMBIÇÕES EM TERMOS DE CARREIRA E APONTAM EXPECTATIVAS MUITO ATRELADAS À SEGURANÇA E ESTABILIDADE FUTURA:

27,7% Desejam trabalhar com algo de que goste e com que se identifique;

39,5% Desejam uma fonte de renda e salário estáveis.

ENTRE OS OBJETIVOS DE VIDA QUE DESEJAM ALCANÇAR NOS PRÓXIMOS 10 ANOS ESTÃO:

38,2%
Ter uma casa própria

35,7%
Apoiar a família para terem melhores condições de vida

30,6%
Fazer faculdade

30,4%
Ter um emprego e um salário para pagar as contas

Pouco mais da metade (55%) diz ter um plano e objetivos claros do que deseja para o seu futuro.

Pessoas bem-sucedidas de referência estariam no núcleo familiar de 57% dos jovens respondentes, sendo que 23% dizem não conhecer ninguém que consideram bem-sucedido.

O “QUIET AMBITION”

Diversos estudos demonstram que a “geração Z” manifesta certo desinteresse em alcançar altos postos de carreira tradicionais. Isso se deve a uma série de fatores, incluindo uma visão mais holística do sucesso, que não necessariamente se limita a uma ascensão hierárquica dentro de uma empresa.

Muitos jovens dessa geração priorizam a busca por propósito e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, optando por carreiras que permitam flexibilidade, criatividade e impacto social. Além disso, o cenário econômico e social instável pode influenciar essa preferência, com a geração Z valorizando a segurança financeira e a estabilidade emocional sobre a busca por prestígio ou poder corporativo. Essa tendência é observada em pesquisas como o relatório da Deloitte:

“THE DELOITTE GLOBAL MILLENNIAL SURVEY 2020”





No que tange aos problemas e questões que afetam a eficácia e efetividade da Lei da Aprendizagem na prática, fazendo com que muitos jovens não concluam o contrato de aprendizagem, ressaltam-se:

- Conciliar a rotina de trabalho com os estudos – tanto para os que estavam no Ensino Médio quanto os que tinham ingressado no Ensino Superior;
- Morar muito longe do trabalho e os problemas de deslocamento com relação ao transporte público na cidade;
- Situações de conflito geracional, de se sentirem discriminados ou “subestimados” e pouco acolhidos no cotidiano das empresas.



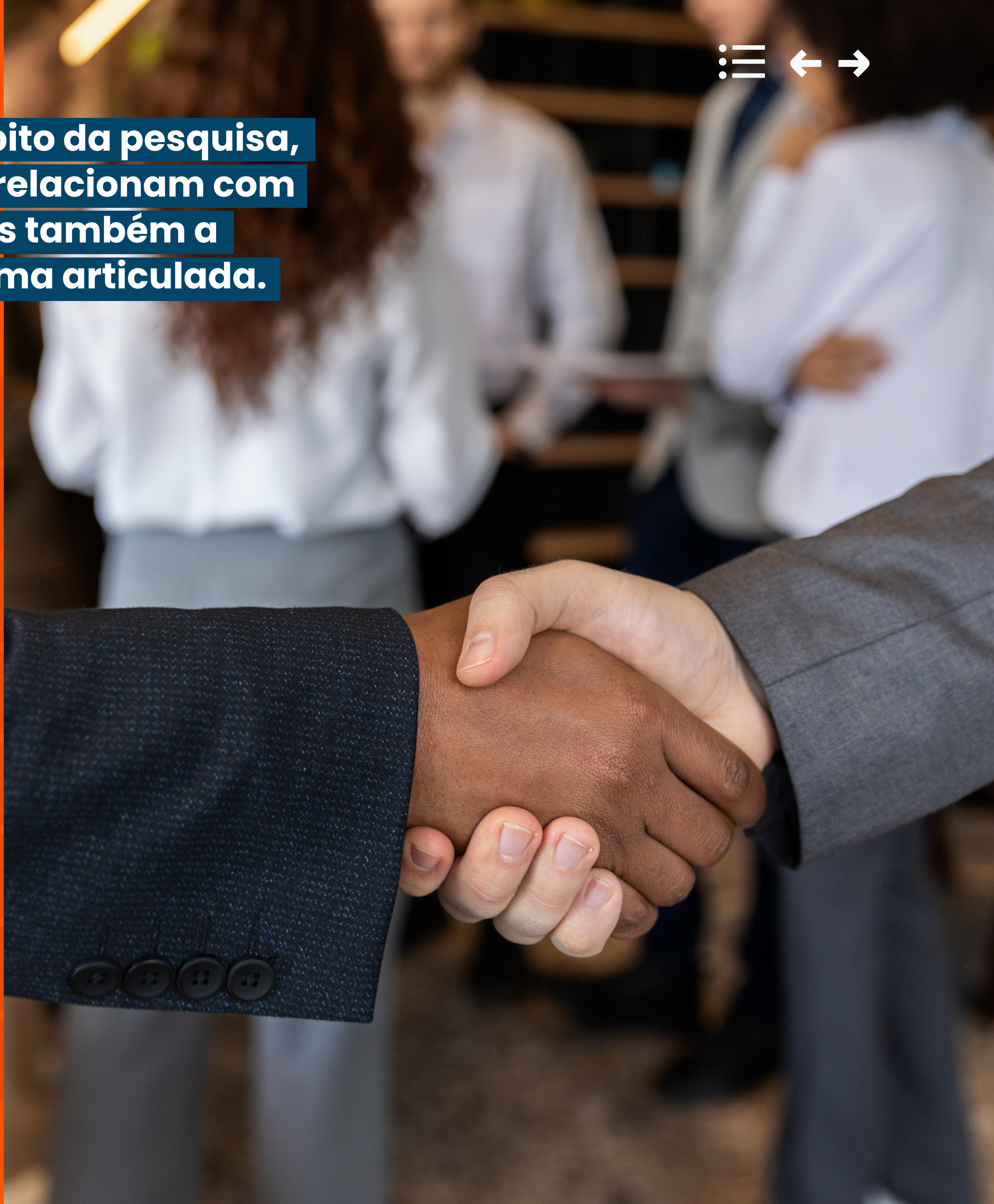
No que tange aos efeitos positivos e diferenciais que os jovens que passaram por programas de aprendizagem demonstraram ter conquistado, por meio dessa experiência, estão:

- Desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais exigidas pelo mercado de trabalho;
- Incentivo e motivação para a continuidade dos estudos e ingresso no Ensino Superior;
- Ampliação do repertório social e da rede de contatos dos jovens, trazendo novos referenciais de carreira, áreas de atuação etc.;
- Melhora na autoestima e empoderamento.

RECOMENDAÇÕES
RECOMENDAÇÕES

Entre as principais recomendações levantadas no âmbito da pesquisa, baseadas nas opiniões e escuta dos jovens, muitas se relacionam com o que as empresas podem promover de melhorias, mas também a outros atores do ecossistema de aprendizagem, de forma articulada. Essas podem ser sintetizadas como a seguir:

- | | |
|---|---|
| 1 | Melhoria nos processos de seleção e contratação de jovens aprendizes; |
| 2 | Melhoria na formação teórica oferecida pelas organizações certificadoras; |
| 3 | Melhoria na alocação, acompanhamento e supervisão dos jovens aprendizes no cotidiano da empresa; |
| 4 | Estabelecimento de um plano de desenvolvimento dos jovens aprendizes, com incentivos e <i>feedbacks</i> ; |
| 5 | Adoção de ações para aumento do senso de pertencimento e permanência de jovens talentos; |
| 6 | Fomento a programas de mentoria e apadrinhamento; |
| 7 | Mediação de conflitos intergeracionais e fomento à diversidade nas empresas; |
| 8 | Mensuração dos resultados dos programas de aprendizagem para além da contratação. |



1

Melhoria nos processos de seleção e contratação de jovens aprendizes:

- A. Ampliação da divulgação de vagas de aprendizagem para jovens das periferias**, por meio de interlocução com organizações sociais locais (centros de juventudes, de qualificação etc.), escolas públicas da região e também grupos focados em jovens periféricos – como a Rede de Oportunidades;
- B. Realização de eventos como feiras de vagas** e ações que apoiem o jovem a **inscrever-se em plataformas de vagas**;
- C. Realização de um processo seletivo mais humanizado**, que foque na trajetória de vida, disponibilidade e interesse do jovem em aprender e contribuir para o trabalho da empresa – mais do que na experiência prévia do jovem e nas exigências comumente feitas a outros cargos;
- D. Oferecimento de uma devolutiva sobre o processo seletivo**, que informe a não aprovação do jovem e que não o desanime de buscar outros processos;
- E. Possibilidades de realização de processos seletivos on-line** (sem necessidade de deslocamento) ou com apoio por meio de **disponibilização de vale-transporte**.



“Eu acho que o acesso do jovem da periferia é dificultado. Se inscrever nas plataformas é um problema para muita gente, de como fazer, acessar. Para mim foi, principalmente porque eu não tinha muita informação” (grupo focal)



“Eu nunca cheguei a trabalhar como jovem aprendiz, justamente pela defasagem na informação sobre isso. Participava de inúmeros processos seletivos e nunca havia uma devolutiva” (grupo focal)



“Sim, eu entendo que um processo seletivo de aprendiz tem que ser bem... tem que ser uma coisa humanizada, né? É o primeiro emprego de uma pessoa, você pode gerar um trauma pra sempre e tudo mais. Eu sei que tem jovens que realmente não têm nenhum curso. Só que ele pode ter várias habilidades que você não sabe, né?” (entrevista)

2

Melhoria na formação teórica oferecida pelas organizações certificadoras:

- A.** Necessidade de estabelecer uma grade de formação e preparação dos jovens temporal, com **ciclos de aprendizagem** – com habilidades práticas pré-definidas e de resolução de problemas baseadas no cotidiano das empresas e que se renovem com o ingresso do jovem;
- B.** Oferecer espaço para desenvolvimento de habilidades voltadas a ferramentas tecnológicas e digitais pelos jovens. Exemplo: uso e domínio do Excel, Outlook, de videoconferência e outras aplicações mais demandadas pelas empresas;
- C.** Fortalecer conteúdos que visem à **mediação de conflitos, ao desenvolvimento de habilidades socioemocionais**, como resiliência, comunicação não violenta, trabalho em grupo e outras que auxiliem o jovem no cotidiano das relações;
- D.** Redução de atividades de caráter essencialmente comportamental e de “boas maneiras”.



“A grade que a gente tem não é tão efetiva, porque em alguns treinamentos a gente fala sobre matemática, tem alguns dias que a gente faz um pouco de matemática básica, algumas coisas de matemática financeira, mas nada demais. Aí tem cursos que a gente fala sobre direitos civis e mais. Só que eu acho que essa parte do treinamento podia ser um pouco menor e a gente focar em algumas atividades que executamos no dia a dia da empresa”



“Na certificadora, as regras eram muito rígidas e antiquadas. Não podia usar piercing e nem cabelo colorido, sendo que na minha empresa muita gente usava. E tinha muito papo de coach, não tinha conteúdos de informática, eram só palestras motivacionais” (grupo focal)



“Para mim, era desanimador. Ficavam só repetindo como a gente tinha de se portar. Na minha visão, eles têm uma ideia ainda antiga de mercado de trabalho” (grupo focal)

3

Melhoria na alocação, acompanhamento e supervisão dos jovens aprendizes no cotidiano da empresa:

- A.** Apresentar ao jovem o contexto geral da empresa e/ou segmento, para que este detenha uma visão mais ampla de sua atuação e outras possibilidades de carreira;
- B.** Garantir que os supervisores diretos dos jovens aprendizes estejam aptos a recebê-los e acompanhá-los no período do contrato estabelecido;
- C.** Oferecer ações de **formação e treinamento** aos profissionais das empresas que serão **supervisores dos jovens aprendizes e às equipes de RH ou de diversidade, responsáveis pela gestão**;
- D.** Estabelecer e validar junto à área de RH uma **lista de atividades e funções que o jovem aprendiz pode exercer no cotidiano da área** – com possibilidade de revisões ao longo do contrato;
- E.** Oferecer **ações de sensibilização às equipes** que recebem/receberão jovens aprendizes, sobre a importância do **acolhimento e do apoio para o desenvolvimento profissional do jovem**;
- F.** Criar um **canal de comunicação rotineiro entre supervisores com o RH** e, se possível, com a organização qualificadora sobre o **desenvolvimento do jovem aprendiz**.



“Acho que essas coisas poderiam ser feitas tendo uma preparação da equipe ou da área para recepcionar os jovens, esclarecendo questões do programa de aprendizagem para toda a equipe e não só para o jovem, a questão de horários, acessibilidade, tarefas bem delimitadas e uma receptividade geral” (grupo focal)



“Eu acho que deveria ter, na minha cabeça, um treinamento com gestores, sabe? Para o gestor saber lidar com um jovem aprendiz, porque tem uma diversidade de pessoas e cada um aprende de uma forma, se desenvolve de uma forma” (entrevista)

4

Estabelecimento de um plano de desenvolvimento dos jovens aprendizes, com incentivos e feedbacks:

- A.** Construir um **plano de desenvolvimento pactuado com o jovem sobre quais atividades, habilidades e capacidades** ele deverá desenvolver desde seu ingresso na área designada, sendo ajustado e revisado se houver mudança de setor;
- B.** Oferecer **oportunidades de formação correlatas à área em que o jovem atua ou deseja atuar**, como palestras e cursos on-line, possibilidades de bolsa para universidade, cursos de idiomas e em áreas de tecnologia etc.;
- C.** Realizar **momentos de feedback** rotineiros com o jovem, atrelados ao seu plano de desenvolvimento, com apontamentos de ganhos no período e orientações para melhorias.



“Eu fiquei dois meses arquivando documentos antigos e empoeirados, até a gestora do RH ver e me transferir para uma gestora com mais experiência em trabalhar com jovem aprendiz. Foi quando eu realmente comecei a aprender sobre a empresa e o trabalho” (grupo focal)



“Então, eu gostei que minha dedicação foi notada pelos meus superiores. O pessoal não acreditava que eu realmente tinha interesse em entender o que eu estava fazendo. Eu sempre me esforcei muito para tirar as minhas certificações, tanto que quando eu estava trabalhando no banco, eu ainda estudava para tirar a certificação” (entrevista)

5

Adoção de ações para aumento do senso de pertencimento e permanência de jovens talentos:

- A. Fortalecer ações de “*team building*”** voltadas aos jovens aprendizes, estagiários e jovens profissionais ingressantes, para construção de um senso de pertencimento e identificação com os valores da empresa;
- B.** Proporcionar oportunidades de desenvolvimento profissional, por meio de **cursos, qualificações e treinamentos**, e também de **planos de carreira estruturados e transparentes** para jovens profissionais;
- C.** Realizar conversas de alinhamento e de feedback com os jovens da equipe sobre **perspectivas de carreira, plano de desenvolvimento e possibilidades de efetivação** – o match precisa ser de interesse das duas partes (empresa e jovem). **Orientação de carreira**, caso o jovem não esteja satisfeito ou em dúvida sobre a área e carreira, também pode ajudá-lo nesse momento.



“O que me impediu, na verdade, de seguir para a efetivação foi a questão da faculdade e também porque não tinha vaga para desenvolvimento interno de marketing. Minha chefe que quis um aprendiz. Aí eu até me candidatei pra uma outra vaga de TI. Mas não era uma coisa que brilhava meus olhos, era mais por causa do dinheiro. Eu passei no processo, mas eu faltei no dia. Peguei e falei que não queria, porque eu ia me vender” (entrevista)



“Eu acho que seria bom se todas as empresas oferecessem essa oportunidade de continuar estudando. Educação é importante para tudo, incentivar os jovens a estudarem, a dar continuidade para que se desenvolvam ainda mais” (grupo focal)

6

Fomento a programas de mentoria e apadrinhamento:

- A.** Fortalecer ações de *“team building”* voltadas aos jovens aprendizes, estagiários e jovens profissionais ingressantes, para construção de um senso de pertencimento e identificação com os valores da empresa;
- B.** Proporcionar oportunidades de desenvolvimento profissional, por meio de **cursos, qualificações e treinamentos**, e também de **planos de carreira estruturados e transparentes** para jovens profissionais;
- C.** Realizar conversas de alinhamento e de feedback com os jovens da equipe sobre **perspectivas de carreira, plano de desenvolvimento e possibilidades de efetivação** – o match precisa ser de interesse das duas partes (empresa e jovem). **Orientação de carreira**, caso o jovem não esteja satisfeito ou em dúvida sobre a área e carreira, também pode ajudá-lo nesse momento.



“O que me impediu, na verdade, de seguir para a efetivação foi a questão da faculdade e também porque não tinha vaga para desenvolvimento interno de marketing. Minha chefe que quis um aprendiz. Aí eu até me candidatei pra uma outra vaga de TI. Mas não era uma coisa que brilhava meus olhos, era mais por causa do dinheiro. Eu passei no processo, mas eu faltei no dia. Peguei e falei que não queria, porque eu ia me vender” (entrevista)



“Eu acho que seria bom se todas as empresas oferecessem essa oportunidade de continuar estudando. Educação é importante para tudo, incentivar os jovens a estudarem, a dar continuidade para que se desenvolvam ainda mais” (grupo focal)

7

Mediação de conflitos intergeracionais e fomento à diversidade nas empresas:

- A.** Construir grupos/comitês com projetos de diversidade, equidade e inclusão (DEI), amparados pelas figuras de liderança/gerência, em que sejam fomentadas palestras, oficinas e conversas com profissionais especialistas em temas de diversidade e conflitos intergeracionais, e mediação da área de RH;
- B.** Fomento a **equipes diversas em termos de gênero, raça, origem social, trajetória de vida e faixas etárias**, como forma de articular potenciais pessoais, profissionais e visões de mundo diversas em um só time, que pautem a representatividade;
- C.** Construir **canais seguros e de acolhimento para denúncias de preconceitos e discriminação** de todos os tipos que venham a acontecer na empresa, e garantir encaminhamentos assertivos e efetivos para credibilidade aos colaboradores.



“São realidades totalmente diferentes. Nessas duas oportunidades de emprego que eu vi, notei porque é importante a diversidade social, sabe? É bem complicado, porque é difícil ver algumas pessoas da minha região lá no topo. A primeira coisa que a pessoa faz quando vê dinheiro é sair daqui, né?” (entrevista)



“Eu fui estagiária na prefeitura e fui acusada de roubo. Viram nas câmeras que não aconteceu nada, mas não recebi nenhum pedido de desculpas e simplesmente fui transferida. Também já me disseram que eu tinha que alisar o cabelo, numa outra empresa. O que eu sinto é que as empresas não têm um espaço para ouvir essas reclamações dos funcionários” (grupo focal)

8

Mensuração dos resultados dos programas de aprendizagem para além da contratação:

A. Ampliação da visão de sucesso de programas de aprendizagem por métricas e indicadores de efetivação/contratação;

B. Criação de **indicadores de sucesso** que reflitam o **desenvolvimento** do jovem e o **legado** que a participação no programa deixa para o futuro pessoal e profissional dele, formando um profissional mais preparado para o mercado, para fazer escolhas em termos de carreira e estudos;

C. Estabelecimento de produtos e “entregáveis” que podem ajudar os jovens aprendizes ao longo da experiência como tal, enquanto **plano de desenvolvimento**:

- LinkedIn criado e revisado;
- Conhecimento sobre governança corporativa;
- Participação em treinamentos de habilidades comportamentais;
- Participação em treinamentos de habilidades técnicas, como Excel e Power BI.



“Eu não tinha computador aqui em casa, não tinha essa prática de digitar, mexer em Word, então, eu ganhei bastante estabilidade e resiliência também” (entrevista)



“Eu acho que, realmente, foi uma jornada de sucesso. Apesar de não dar continuidade em nenhuma das empresas, eu acredito que as pequenas coisas que eu aprendi lá, como aprendiz, me fizeram ser a profissional que sou hoje” (entrevista)

AS RECOMENDAÇÕES NA JORNADA DE INCLUSÃO PRODUTIVA





MENSAGENS-CHAVE ÀS EMPRESAS

Às empresas e áreas internas responsáveis pelo acompanhamento de jovens aprendizes:

- É fundamental reduzir a distância e o abismo existentes entre a Lei da Aprendizagem e os jovens-potência. E isso só será possível de ser alcançado por meio do fortalecimento e criação de ações intersetoriais e de impacto coletivo entre os atores que integram o ecossistema da aprendizagem;
- O jovem-potência detém a necessidade de contribuir para a renda da casa, logo, concilia estudos com trabalho na sua jornada diária, quando não, cuidados com a casa, irmãos etc. Políticas públicas para as juventudes e mudanças na legislação precisam considerar esse contexto e realidades de muitos e muitas jovens;
- O legado de um programa de aprendizagem a um jovem deve ser dimensionado no quanto essa experiência e trajetória proporcionam aprendizados, abertura de mundo, desenvolvimento de habilidades e direcionamentos para sua carreira. Ser efetivado/contratado não deve ser visto como único parâmetro de sucesso;
- Assim como o jovem precisa de formação e qualificação, cabe à empresa que emprega jovens ingressantes no mercado também buscar fortalecer suas capacidades internas e de seus colaboradores, no sentido de compreender as novas gerações e de proporcionar uma jornada de aprendizagem mais acolhedora aos jovens;
- A formação nas organizações certificadoras também precisa estar atualizada e em consonância com as novas tendências de mercado, economias de futuro, inovação tecnológica e diálogo com os anseios profissionais das novas gerações.



- Foco no onboarding – o ingresso de um jovem numa empresa configura-se como momento crucial de alinhamento, engajamento e construção de vínculos de pertencimento;
- Acolhimento e feedbacks – um processo seletivo humanizado, supervisão próxima e desligamento acolhedor podem ser fatores-chave para o bom desenvolvimento, permanência dos jovens e para que se sintam incentivados a continuar trilhando sua trajetória profissional;
- Na jornada de aprendizagem é importante que os jovens encontrem referências e pontos de apoio para buscar, caso enfrentem problemas, ou simplesmente porque são pontos de referência e inspiração. Padrinhos, “buddies”, áreas de ombudsman são algumas possibilidades. Se for viável, aproximar o jovem de profissionais que tenham pontos de convergência com ele (mesma cidade natal, mesmo gênero, histórico familiar parecido...);
- Articulação com organizações sociais locais que ofereçam cursos preparatórios, escolas públicas e uma relação mais estreita com as organizações certificadoras pode ajudar a inserir mais jovens-potência no mercado de trabalho e no cumprimento das vagas de aprendizagem;
- A aproximação das empresas com as certificadoras pode apoiar a revisão da grade preparatória de cursos de aprendizagem e tornar seus conteúdos mais aderentes à realidade do cotidiano de trabalho nas empresas, além de criar canais de interlocução de apoio aos jovens.



