

Planejando o Trampo: um programa profissional para jovens em vulnerabilidade

Planning the job: a professional program for young people in vulnerability

Heythor Santana de Oliveira^{1*}; Anne Kathleen Lopes da Rocha²

Recebido: mar. 07, 2023

Aceito: jul. 27, 2023

¹Mestre em Ciência Política pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Rua Eng. Amália Pérola Cassab, 20, Campo Limpo, 05782-360, São Paulo, SP, Brasil

²Mestre em Administração pela Universidade Estadual de Campinas. Rua Pedro Zaccaria, 1300, 13484-350, Limeira, SP, Brasil

*Autor correspondente: heythorso@gmail.com

Resumo: A busca pelo primeiro emprego e a dificuldade de inserção de pessoas sem experiência no mercado de trabalho são dois dos desafios da juventude brasileira. O presente trabalho teve como objetivo identificar as principais exigências de ingresso de jovens em vulnerabilidade no mercado profissional e elaborar um plano de programa visando facilitar essa inserção. Partindo da perspectiva de quem está inserido no mercado, buscou-se definir aspectos essenciais a serem desenvolvidos pelos jovens a fim de facilitar sua inclusão em vagas que não exigiam experiência prévia. Para identificação do problema e elaboração do projeto, foram utilizadas ferramentas do "design thinking" (DT), como definição de espaço-problema e espaço-solução, sintetizando a necessidade de se construir, como produto resultante, um plano de programa que contemplasse princípios de empatia (consideração de contextos), colaboração (escuta e participação) e experimentação (ideação do projeto de programa). Foram identificadas três áreas fundamentais para o programa, baseadas na escolarização formal, desenvolvimento de habilidades interpessoais e construção de práticas trabalhistas. As três áreas formam o escopo do programa de desenvolvimento e inclusão, sintetizados em uma estrutura analítica de projetos, desenvolvida enquanto protótipo deste trabalho.

Palavras-chave: juventude; mercado de trabalho; profissionalização; vulnerabilidade.



Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Abstract: The search for the first job and the difficulty of inserting people with no experience into the labor market are two of the challenges facing Brazilian youth. The present work aimed to identify the main requirements for the entry of vulnerable young people into the professional market, and to elaborate a program plan intending to facilitate this entry. From the perspective of those inserted in the market, we sought to define essential elements to be developed by young people to assist their inclusion in vacancies that did not require previous experience. To identify the problem and prepare the project, design thinking (DT) tools were used, such as defining problem space and solution space, synthesizing the need to construct a program plan that contemplates principles of empathy (consideration of contexts), collaboration (listening and participation) and ideation (program project ideation). Three key areas for the program were identified, based on formal education, interpersonal skills development and building work practices. These three areas form the scope of the development and inclusion program, synthesized in an analytical project structure, developed as a prototype for this work.

Keywords: youth; labor market; professionalization; vulnerability.

1. Introdução

O desemprego e a dificuldade de inserção no mercado de trabalho são grandes desafios sociais enfrentados atualmente no Brasil. O ingresso no mercado mostra-se ainda mais difícil em grupos sociais específicos, como é o caso dos jovens. Em 2021, a taxa de desemprego de jovens entre 18 e 24 anos chegou a 22,8%, o dobro da média nacional do período, segundo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística^[1].

O cenário internacional de pandemia sanitária e humanitária causada pela covid-19 e a consequente crise econômica nacional intensificaram a busca dos jovens por inserção profissional, dada a necessidade de trabalho e renda como um mecanismo de mudar sua realidade. No primeiro trimestre de 2021, a taxa de desocupação dessa faixa etária chegou à série máxima histórica de 46,6% entre os jovens de 14 a 17 anos, segundo o IBGE^[1], e foi de 30,6% entre jovens de 18 a 24 anos no terceiro trimestre de 2020^[2]. Nesse sentido, destaca-se a busca por inserção no mercado de trabalho como uma temática que abrange toda a juventude, porém com efeitos, reflexos e consequências distintas em diferentes contextos sociais. Abramo^[3] distingue os conceitos de condição e situação juvenil; segundo o autor, a definição de condição juvenil é feita pelo significado histórico e temporal do termo juventude, atribuído pela definição etária; enquanto isso, o termo situação juvenil faz referência ao contexto social concreto no qual os jovens vivenciam essa condição, a partir dos segmentos de gênero, classe, etnia, entre outros.

A inserção de jovens no mercado de trabalho é marcada pelas desigualdades sociais do cenário nacional. Abramo^[4] descreve significativas desigualdades na oferta de oportunidades no mercado pelo recorte de gênero e raça. Sposito e Carrano^[5] reforçam a análise proposta ao descrever a variedade de dimensões que afetam os modos de vida dos jovens, transversais aos desafios propostos à juventude.

O presente trabalho buscou identificar as principais exigências de ingresso de jovens em vulnerabilidade no mercado profissional e elaborar um plano de programa visando facilitar essa inserção. Justifica-se a importância da criação do projeto pelo valor agregado, pela possibilidade de benefício social proveniente do resultado do programa e pela utilização do “design thinking” (DT) para sua criação.

O “design thinking” (DT) é definido como um modelo de pensamento que coloca as pessoas no centro da solução de um problema. Isso porque os designers não pensam somente na beleza estética de um produto ou serviço, mas também na funcionalidade para os usuários desse produto ou serviço. Segundo Gonsales^[6], como um novo modelo de pensamento, o DT se baseia em três pilares: empatia, colaboração e experimentação.

A partir da percepção de profissionais consolidados no mercado de trabalho, buscou-se entender as dificuldades de inserção dos jovens em suas empresas e propor, a partir disso, possibilidades de qualificação para a inclusão desse grupo no mercado. Nesse contexto, entendeu-se que os instrumentos do “design thinking”, dotados de uma abordagem empática e colaborativa, auxiliaram a realização de um plano de atividades.

Buscou-se, portanto, responder: quais eram os principais desafios para a inclusão de jovens em vulnerabilidade no mercado de trabalho e como seria possível auxiliá-los? Partindo do contexto apresentado, o objetivo do presente estudo foi a criação de um escopo de programa profissional para jovens em vulnerabilidade, fornecendo um plano de atividades a serem realizadas por organizações e profissionais que trabalhem com o público citado. Em síntese, esperava-se tangibilizar — ou seja, criar — um protótipo de plano de programa para a inclusão de jovens em vulnerabilidade no mercado de trabalho.

2. Material e métodos

O método escolhido para o projeto baseou-se em uma pesquisa qualitativa com aplicação de questionário, que teve o objetivo de coletar dados primários. Ao todo, cem respostas foram coletadas como amostra para base de dados.

Para o desenvolvimento, foram utilizadas ferramentas baseadas em três pilares do “design thinking”: empatia, colaboração e experimentação. Como fundamentação para o DT, foram utilizadas prioritariamente as referências bibliográficas de Brown^[7], Gonsales^[6] e Moreira^[8]. Em síntese, a ferramenta permite, por meio de pesquisas, um aprofundamento da visão sobre um problema pelas partes interessadas, além de estimular o auxílio participativo para sua resolução por meio de sugestões, de insights e da criação de protótipos com os resultados obtidos.

O processo do DT é dividido em seis etapas, as quais estão alocadas em espaço-problema ou espaço-solução, sendo referenciais para o desenvolvimento do trabalho (Figura 1).

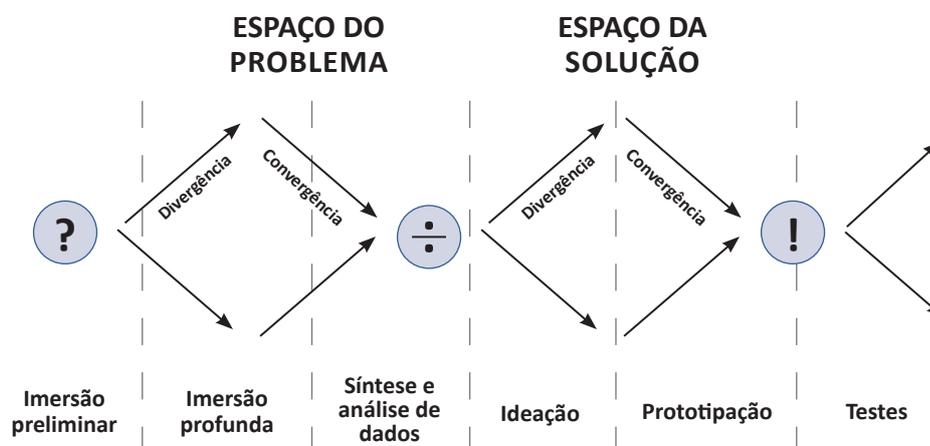


Figura 1. Etapas do “design thinking” (DT)

Fonte: Moreira^[8]

Para as três primeiras etapas, inseridas no espaço-problema — resultante da imersão (preliminar e profunda) e da análise dos dados —, foi elaborada e aplicada a pesquisa primária, com posterior análise e diagnóstico das informações.

A escolha metodológica de entrevistar profissionais inseridos no mercado partiu do pressuposto de que já existiam dados agregados sobre a inserção desses jovens no mercado de trabalho, como a Pesquisa Mensal de Emprego (PME)^[9] e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)^[10], ambas realizadas pelo IBGE. Assim, definiu-se a importância de escutas personalizadas, realizadas neste contexto com profissionais já inseridos no mercado, como forma de coletar informações de contextos locais e percepções individuais sobre as dificuldades de inserção profissional juvenil. Acredita-se que havia margem para complemento das informações obtidas no questionário por meio de outros processos de entrevistas, que não foram realizadas no momento em questão devido às limitações temporais deste trabalho.

Em relação à etapa de espaço-solução, composta pelos conceitos de ideação, prototipação e testes, ressalta-se que este trabalho não avançou a aplicabilidade do programa proposto, não executando testes. Os resultados obtidos poderão ser usados como base para futura aplicação em um programa de profissionalização de jovens.

Em relação ao levantamento de dados sobre os desafios da inclusão de jovens em vulnerabilidade no mercado de trabalho, foi aplicado um questionário com amostragem aleatória simples. O questionário foi aplicado a profissionais já inseridos em empresas, de distintos segmentos, tamanhos e níveis de senioridade trabalhista; o objetivo destacado foi o de extrair informações sobre as percepções desses trabalhadores em relação aos desafios e potencialidades do ingresso de jovens aprendizes e estagiários em suas empresas.

Dada a necessidade de coletar informações correntes e acuradas, aplicou-se um filtro à amostra; foram incluídos apenas profissionais cujo vínculo empregatício estivesse ativo ou que tivesse se rompido há, no máximo, 90 dias. Ademais, também foi aplicado um filtro de idade, englobando na pesquisa somente maiores de 21 anos. As perguntas foram criadas para identificar a percepção que profissionais consolidados teriam sobre o ingresso de jovens aprendizes e estagiários em suas empresas.

O questionário foi aplicado virtualmente pela plataforma Google Forms, entre os dias 12 de maio e 6 de junho de 2022. O questionário foi compartilhado em redes sociais e em páginas vinculadas ao curso de “Master of Business Administration” (MBA) em Gestão de Projetos da Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo (ESALQ/USP), com solicitação de compartilhamento orgânico. Sua estrutura foi dividida em três partes, sendo elas: (i) filtro inicial; (ii) perfil do entrevistado; e (iii) coleta de dados, denominada “Jovens em Vulnerabilidade no Mundo do Trabalho”. Na seção de coleta de dados, foram realizadas seis perguntas de múltipla escolha, com opções para inserção de resposta escrita caso fosse necessário, e uma pergunta dissertativa. Não houve necessidade de identificação pessoal para responder ao questionário, e todos os participantes voluntários estiveram de acordo com o Termo de Consentimento de Livre Esclarecido (TCLE) – 001/2022 apresentado no início da pesquisa.

Foi realizada análise quantitativa a partir da observação das porcentagens de respostas indicadas. A análise qualitativa foi baseada na resposta à última questão do questionário e analisou o conteúdo através da criação de uma nuvem de palavras e um mapa de coocorrência, com as descrições do que era considerado

imprescindível a um programa de inclusão no mercado de trabalho na percepção dos entrevistados. A partir da consolidação do espaço-problema, definido pela identificação dos principais desafios propostos, foi criado um esboço do programa de profissionalização, definido como o protótipo do projeto, que resultou na ideação e prototipação, recortes do espaço-solução.

3. Resultados e discussão

Definiu-se a realização do trabalho por três fases específicas que resultaram na definição do programa. Na primeira fase, observou-se a definição do problema com elaboração e aplicação da pesquisa “survey”. Na segunda fase, realizaram-se a análise dos dados obtidos e a definição dos elementos básicos para o programa. Na terceira, estabeleceram-se as atividades a partir das análises obtidas.

O questionário, criado e aplicado na primeira fase do projeto, foi respondido por 112 profissionais; desses, 12 não responderam à pesquisa integralmente devido à pergunta de filtro (10,7%), que definia se o respondente estava ativo no mercado de trabalho no momento da consulta. Por esse motivo, cem respostas foram consideradas utilizáveis para a coleta de dados. Em relação ao perfil etário dos entrevistados, o questionário foi respondido majoritariamente por profissionais de 21 a 29 anos (42%), conforme a Figura 2.

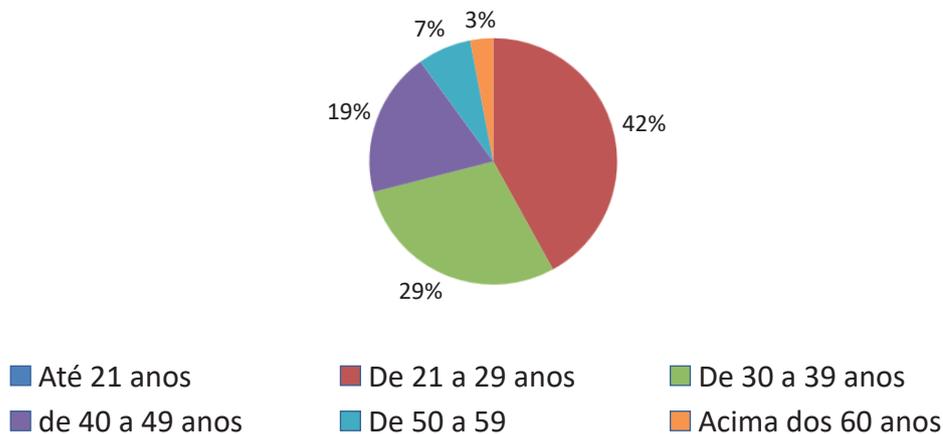


Figura 2. Perfil etário (%)

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Em relação ao tamanho das empresas nas quais os respondentes atuavam, a maioria trabalhava em empresas grandes, com mais de 500 funcionários (59%), conforme a Figura 3.

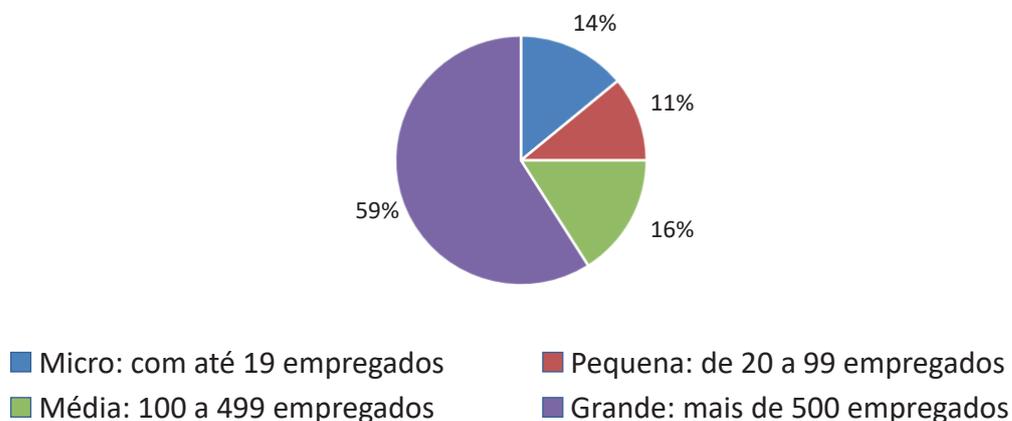


Figura 3. Tamanho da empresa (%)

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Sobre a atuação da empresa, observou-se grande variação nas respostas. Ao todo, 39 diferentes áreas foram apontadas, com pequena preponderância de profissionais que atuavam em recursos humanos (9%), educação (7%), bancos (7%) e administração (7%).

Sobre o nível de senioridade dos participantes da pesquisa, foi identificada predominância do nível pleno, conforme a Figura 4.

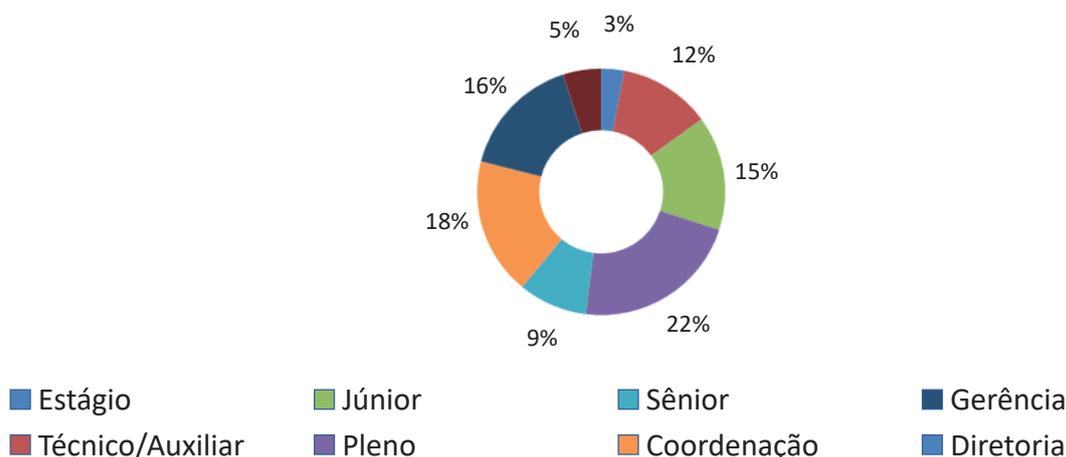


Figura 4. Nível do cargo profissional (%)

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Cabe destacar que o “design thinking” define também a etapa de imersão preliminar, incluída no espaço-problema, que auxilia a visão e o enquadramento do problema. Porém na imersão profunda, há ferramentas para extrair percepções das partes interessadas sobre o problema. Dessa forma, a seção do questionário denominada de “Jovens em Vulnerabilidade no Mundo do Trabalho” questionou sobre a existência de programas/políticas de inclusão de jovens nessas empresas, e qual era sua categoria, em caso afirmativo. A maioria dos respondentes afirmou existir programas/políticas de inclusão de jovens em vulnerabilidade em suas empresas (58%), dado observado na Figura 5.

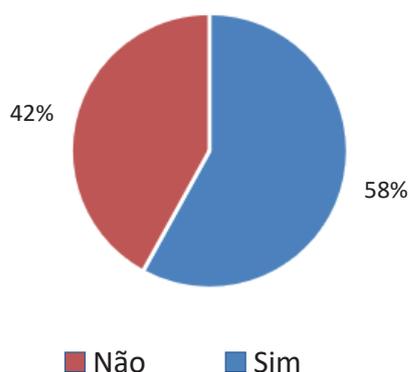


Figura 5. Existência de programa/política para inclusão de jovens em vulnerabilidade (%)

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Entre as políticas existentes, os respondentes indicaram a presença de mais de um programa. A maioria relatou presença de programas de jovem aprendiz (45%), programas de estágio (35%) e programas de incentivo à participação em processos seletivos (11%), enquanto 40% declararam não haver nenhum deles. A porcentagem difere-se da primeira resposta pois os respondentes podem não ter identificado os programas descritos como incentivadores à inclusão de jovens em vulnerabilidade dentro de seus quadros (Figura 6).

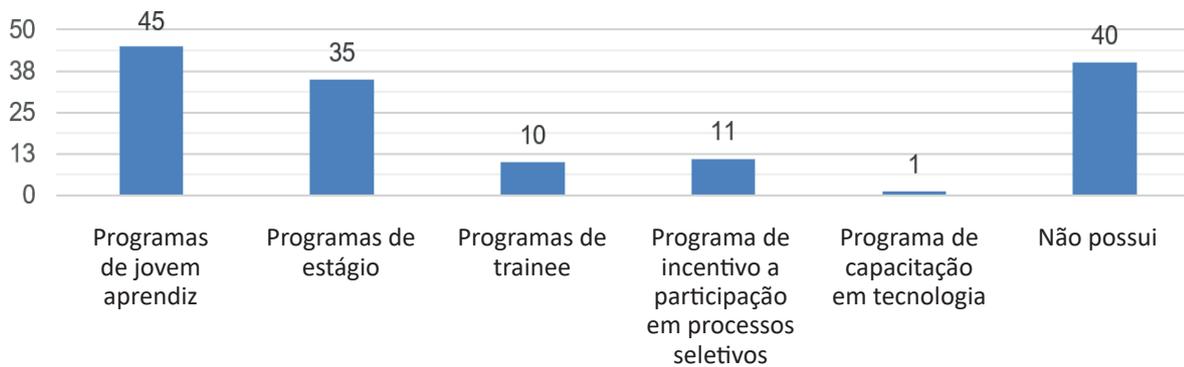


Figura 6. Categoria do programa (%)

Fonte: Resultados originais da pesquisa

O art. 429 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)^[11] define a obrigatoriedade de empresas possuírem porcentagem específica (pelo menos 5%) de colaboradores como aprendizes. A lei possibilita, no entanto, algumas prerrogativas, como a possibilidade de financiar programas de aprendizagem no lugar de contratar colaboradores como aprendizes. Mesmo assim, Gonçalves^[12] afirma que muitas empresas não contratam nem obedecem a outras prerrogativas, contrariando a lei. Destaca-se que a Lei nº 10.097/2000^[13] regulamenta e incentiva empresas de médio e pequeno porte a contratar jovens na modalidade aprendiz, com o objetivo de incentivar o ingresso no mercado de trabalho formal; a consolidação da legislação citada se deu por meio dos atos normativos dispostos no Decreto nº 9.579/2018^[14], pela temática do aprendiz no contexto de adolescência.

Mesmo com a referida parcela de respondentes declarando a existência de programas de inclusão em suas empresas (77%), foi maioritária a percepção de que esses programas não eram suficientes na então realidade (Figura 7).

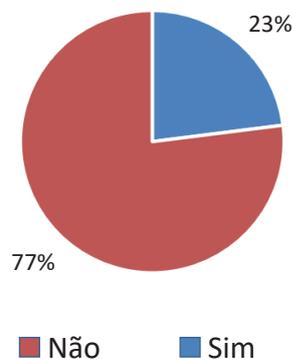


Figura 7. Acredita que os programas existentes em sua empresa são suficientes? (%)

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Identificou-se percepção positiva sobre os benefícios da inclusão de jovens na organização, conforme a Figura 8, com maiores destaques a preparação para o mercado de trabalho de futuros profissionais (68%); integração sociedade-empresa (61%); e diversidade de pensamento (54%). Destaca-se que apenas um dos respondentes não apontou benefício nenhum na inclusão desse público no cenário da organização.

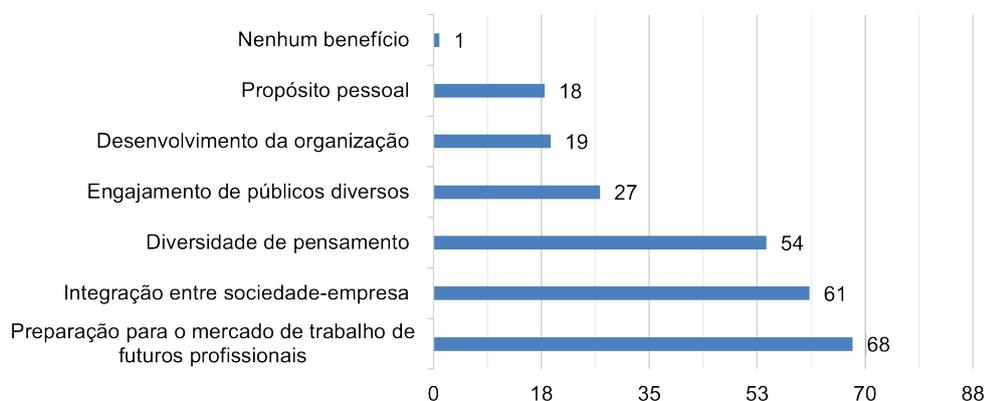


Figura 8. Benefícios da organização na inclusão de jovens em vulnerabilidade (%)

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Os dados demonstraram a percepção majoritária dos respondentes de que (i) o ingresso de jovens no mercado de trabalho era um aspecto formador de sua expertise profissional, destacando o caráter individual da contratação; e (ii) havia uma valorização de sua inclusão pela integração com perfis sociais diversos, destacando benefícios de caráter macro neste tipo de contratação.

Para a identificação dos maiores desafios enfrentados pelos jovens no processo de inclusão nas empresas, foi apresentada aos respondentes uma série de alternativas relacionadas a informação, organização, falta de entendimento da importância, entre outras. Os respondentes poderiam selecionar até três opções. Também foi incluída a opção de resposta aberta, indicando outros desafios. As respostas apontaram os primeiros insights sobre os fundamentos essenciais a serem incluídos no produto “Programa Planejando o Trampo”. Destaca-se que a maioria das respostas expôs, como maior desafio, a crença na falta de entendimento das grandes empresas sobre a importância da inclusão de jovens em vulnerabilidade (39%).

Após a falta de conhecimento por parte das empresas, foram apontados os seguintes fatores a serem trabalhados internamente para realização do programa: escolaridade incompleta (35%); ausência de informações sobre programas inclusivos (28%); dificuldade de comunicação (18%); postura profissional (15%); e habilidades trabalhistas (14%), identificados na Figura 9. Pessoa e Alberto^[15] debatem o processo de exclusão dos programas de jovem aprendiz tanto pelo desconhecimento sobre a política quanto pela obrigatoriedade de inclusão no lugar da construção formativa. Dessa forma, reforçam-se as respostas indicadas pelos profissionais sobre a necessidade de divulgação dos programas inclusivos, mas incluindo também a propagação de ideais formativos como facilitadores do ingresso profissional.



Figura 9. Maiores dificuldades identificadas para a inclusão de jovens em vulnerabilidade nas empresas (%)

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Posteriormente, buscou-se descobrir, na perspectiva dos profissionais, quais atividades deveriam receber o foco dos jovens a curto prazo para facilitar o processo de inclusão (Figura 10). Os profissionais poderiam indicar até duas respostas da lista ofertada e acrescentar outras.

Novamente, identificou-se a alta relevância do foco na escolaridade básica como um dos pilares fundamentais da inclusão no mercado de trabalho (51%). Outros fatores apontados foram a busca por realizar cursos extracurriculares (50%), que podem inclusive auxiliar no desenvolvimento de habilidades trabalhistas — sendo bons exemplos os cursos de informática. Outro fator apontado foi a habilidade de desenvolver “soft skills” (28%) ligadas a habilidades interpessoais, que também se relacionam a habilidades de comunicação, inteligência emocional e comportamento.



Figura 10. Foco dos jovens em vulnerabilidade para ter mais oportunidades em grandes organizações (%)

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Sintetizando as respostas, nas seis perguntas iniciais identificaram-se importantes elementos relatados pelos entrevistados sobre inclusão profissional dos jovens em vulnerabilidade. Observam-se três focos principais nas respostas: escolarização formal, desenvolvimento de práticas trabalhistas e atenção a habilidades interpessoais.

Inicialmente, os três eixos se estabeleceram como marco diagnóstico da análise dos dados primários, resultando nos requisitos básicos a serem seguidos para a criação do programa. Criou-se então um fluxograma de análise dos elementos prioritários encontrados na pesquisa, incorporados como eixo ao produto final (Figura 11).



Figura 11. Elementos fundamentais do programa de profissionalização para jovens em vulnerabilidade

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Em relação à sétima pergunta do questionário compartilhado, “o que não pode faltar em um programa de profissionalização para jovens?”, embora o objetivo também priorizasse percepções sobre os desafios de inclusão, o modo de resposta dissertativo (sem alternativas disponíveis) possibilitou aos respondentes discorrer sobre os elementos que, em sua visão, deveriam ser incluídos no programa. Foram ao todo 63 respostas, já que a questão não era obrigatória, com argumentos e sugestões propositivas complementares.

Para a análise de conteúdo das respostas dissertativas, foi utilizado o software MAXQDA, que possibilita realizar análises de dados qualitativos. Como resultado, destacam-se duas representações visuais; a primeira foi a criação de uma nuvem de palavras (Figura 12), com a utilização dos 34 termos (excluindo artigos e pronomes) que apareceram mais frequentemente nas respostas indicadas, os quais foram sintetizados por lematização, processo este que consiste em reduzir uma palavra à sua forma base e agrupar diferentes formas da mesma palavra.



Figura 12. Nuvem de palavras: o que não pode faltar em um programa de profissionalização para jovens?
 Fonte: Resultados originais da pesquisa

Na Figura 12 é possível verificar a presença de elementos relacionados a apoio; incentivo; orientação; “skills” (relacionadas a habilidades interpessoais); comunicação; cursos; desenvolvimento; informação; entre outros.

A Figura 13 traz o modelo de coocorrência, realizado por análise feita na ferramenta MAXQDA, a qual identificou as expressões que mais se conectavam entre as respostas obtidas. No modelo, a cada conexão gera-se um código que é contabilizado como uma coocorrência; sua função é auxiliar a percepção das construções das respostas ao analisar as formas de ligação pelas quais os termos se vinculam, possibilitando, assim, verificar associações entre as respostas e evidenciar ligações entre os processos essenciais elencados pelos entrevistados.

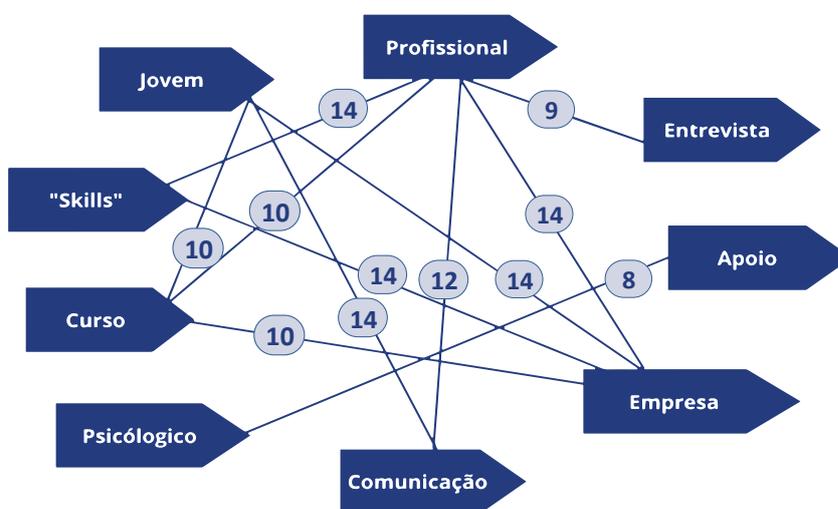


Figura 13. Modelo de coocorrência de códigos: o que não pode faltar em um programa de profissionalização para jovens?
 Fonte: Resultados originais da pesquisa

A análise das palavras referentes à pergunta “o que não pode faltar em um programa de profissionalização?”, conforme igualmente observado nas respostas objetivas, indicou que houve clara manifestação sobre a importância de treinamento, orientação e desenvolvimento, observadas em destaque nas respostas indicadas na Figura 12. Isso reforçou a necessidade de um programa que desse suporte ao desenvolvimento de habilidades pessoais dos jovens, estimulando o processo de familiarização com as rotinas do mercado de trabalho. A Figura 13 permite criar associações desses termos a atividades específicas, resultando em ligações como comunicação-profissional, habilidades-empresas (habilidades de trabalho) e apoio-psicológico (observado aqui como desenvolvimento de habilidades socioemocionais) enquanto elementos relevantes para esse tipo de programa.

Destaca-se que, na estrutura do presente projeto, a análise das respostas do questionário e a identificação dos principais desafios à inclusão dos jovens foram elaboradas como etapas do espaço-problema, enquanto a identificação dos elementos a serem incorporados pelo programa e seu protótipo de organização resultaram na etapa de espaço-solução.

Portanto, durante a condução do espaço-solução, foi possível imergir na temática e analisar os dados coletados no questionário, que, por sua vez, demonstraram a importância de elementos específicos em programas voltados à inclusão de jovens no mercado de trabalho formal. A análise dos dados permitiu a visualização de que todos os itens com alta frequência na nuvem de palavras se relacionavam a dois eixos vinculados ao desenvolvimento de práticas trabalhistas e à atenção a habilidades interpessoais. A análise de coocorrência, além da corroboração com os dados anteriores, destacou-se a relação do termo profissional com o termo habilidades (“skills”), como comunicação e entrevistas, por exemplo, sistematizando a ideia de que o profissionalismo demanda interação e desenvolvimento de habilidades interpessoais.

Após a conclusão das etapas de imersão (preliminar e profunda) e de análise dos dados, relacionadas ao espaço-problema, obteve-se insumo para a etapa ideação vinculada ao espaço-solução. Levantou-se a ideia de disponibilizar um evento para tratar dos conteúdos julgados como essenciais nesta pesquisa, considerando: (i) a relação entre cursos, juventude e empresas, reforçada pela necessidade de qualificação para inclusão; e (ii) a relação direta entre apoio e psicológico (Figura 13), remetendo ao cuidado mental e ao suporte ao desenvolvimento de inteligência emocional.

Para que tal evento ocorresse, fez-se necessária sua prototipação, aqui representada através da construção de uma estrutura analítica de projeto (EAP), que resultou na Figura 14. Essa estrutura descreve as atividades e os pacotes de trabalho baseados nos dados obtidos na pesquisa, sintetizando a representação gráfica do escopo do Programa Planejando o Trampo.

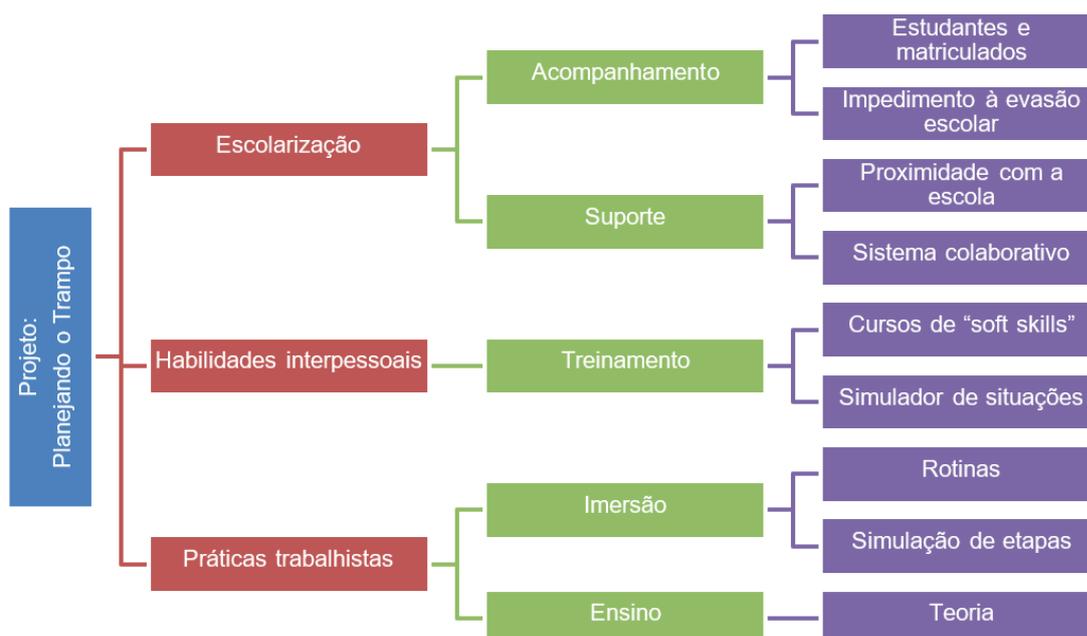


Figura 14. Planejando o Trampo: etapas e pacotes de atividades propostas pelo programa

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Em síntese, retomando as fases propostas pelo “design thinking”, partiu-se de uma situação-problema relacionada à inclusão de jovens em vulnerabilidade no mercado de trabalho. A partir da leitura da bibliografia analisada, foi criado um formulário enquanto etapa de imersão profunda, buscando o entendimento da situação-problema pela perspectiva de quem estava inserido no mercado. Houve então observação e sistematização das respostas, baseada no momento de análise dos dados e transição ao espaço-solução. Criou-se, assim, a primeira ideação do projeto, a partir dos elementos fundamentais de sua construção (os três pacotes de atividades). O trabalho foi finalizado com a criação do protótipo inicial, resultante na estrutura analítica do projeto, que descreveu suas atividades por etapas. A EAP define-se, portanto, como fruto do planejamento de um programa profissional, somando os pontos observados na pesquisa quantitativa à análise dos pontos centrais.

4. Conclusão

A inserção de jovens no mercado de trabalho é um desafio no cenário brasileiro que envolve os contextos econômicos e sociais. Para a parcela dos jovens que hoje se encontra em vulnerabilidade, os desafios para o ingresso no mercado são potencializados, exigindo soluções que facilitem esse processo. O projeto foi idealizado como forma de oportunizar um programa de profissionalização que estivesse conectado às demandas do mercado de trabalho, elaborado a partir das percepções de profissionais já consolidados. O “design thinking” foi utilizado como instrumento para tangibilizar um escopo de programa que focasse a solução do problema, considerando a existência de itens essenciais no contexto de inserção desses jovens.

A análise das percepções obtidas na pesquisa possibilitou sintetizar os elementos essenciais para o programa em três temáticas centrais: escolarização; atenção a habilidades interpessoais; e desenvolvimento de práticas trabalhistas. Com esses princípios, a estrutura básica do programa planejou desenvolver atividades de: (i) acompanhamento e suporte escolar, exigindo sua matrícula e estimulando um sistema colaborativo de ensino e apoio entre os participantes; (ii) treinamento de habilidades interpessoais, que envolviam exercícios e simulações para desenvolvimento de “soft skills” importantes no mercado de trabalho, como inteligência emocional e gestão de tempo; e (iii) estímulo a práticas trabalhistas, com a simulação de rotinas e incentivo ao uso de ferramentas e programas relacionados a práticas de trabalho (como softwares de gestão de atividades e ferramentas Google).

O presente trabalho entende que fatores externos são essenciais na efetivação da contratação de jovens em busca do primeiro emprego, porém descreve-se a importância desse programa como potencializador do ingresso desses jovens, permitindo o foco em atividades avaliadas como fundamentais. Ademais, o programa pode catalisar a colaboração sistêmica entre as partes envolvidas, a fim de promover fatores pertinentes ao processo de profissionalização dos participantes e, assim, fornecer subsídios ao objetivo principal do estudo, que foi facilitar a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Como contribuição prática, os resultados aqui encontrados foram ofertados a organizações que trabalham com profissionalização de jovens, permitindo a criação de um protótipo prático de programa, resultando no objetivo final deste estudo.

Contribuições dos autores: Todos os autores contribuíram para: Conceitualização; Definição da Metodologia; Aquisição de Dados; Análise de Dados; Escrita e Edição.

Como citar: Oliveira, H.S.; Rocha, A.K.L. 2023. Planejando o Trampo: um programa profissional para jovens em vulnerabilidade. Quaestum 4: e2675708.

Referências

- [1] Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). 2021. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/44/0>>. Acesso em: 13 set. 2023.
- [2] Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). 2020. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Disponível em: <<https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>>. Acesso em: 29 out. 2023.
- [3] Abramo, H.W. 2005. Condição juvenil no Brasil contemporâneo. p. 37-72. In: Abramo, H.W.; Branco, P.P.M. (orgs.). Retratos da juventude brasileira. Instituto Cidadania/Fundação Perseu Abramo, São Paulo, SP, Brasil.
- [4] Abramo, L. 2006. Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e Cultura* 58(4): 40-41.
- [5] Sposito, M.P.; Carrano, P.C.R. 2003. Juventude e políticas públicas no Brasil. *Revista Brasileira de Educação* (24): 16-39. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782003000300003>.
- [6] Gonsales, P. 2017. Design Thinking e a ritualização de boas práticas educativas. Instituto Educadigital, São Paulo, SP, Brasil.
- [7] Brown, T. 2010. Design Thinking: uma metodologia poderosa para decretar o fim das velhas ideias. Elsevier, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- [8] Moreira, B.R. 2018. Guia prático do Design Thinking: aprenda 50 ferramentas para criar produtos e serviços inovadores. [s.n.], São Paulo, SP, Brasil.
- [9] Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). 2022a. Pesquisa Mensal de Emprego (PME). Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9180-pesquisa-mensal-de-emprego.html>>. Acesso em: 30 set. 2023.
- [10] Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). 2022b. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>>. Acesso em: 27 ago. 2023.
- [11] Brasil. 1943. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. 09 ago. 1943. Seção 1, p. 11937. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 nov. 2023.
- [12] Gonçalves, A.L.A. 2014. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. *Estudos Avançados* 28(81): 191-200. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142014000200013>.
- [13] Brasil. 2000. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, Brasil. 20 dez. 2000. Seção 1, p. 1. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em: 22 nov. 2023.
- [14] Brasil. 2018. Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, Brasil. 23 nov. 2018. Seção 1, p. 49. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9579.htm>. Acesso em: 22 nov. 2023.
- [15] Pessoa, M.C.B; Alberto, M.F.P. 2015. Formação profissional: as vivências dos jovens em um programa de aprendizagem. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia* 6(1): 2-20. <http://dx.doi.org/10.5433/2236-6407.2015v6n1p02>.