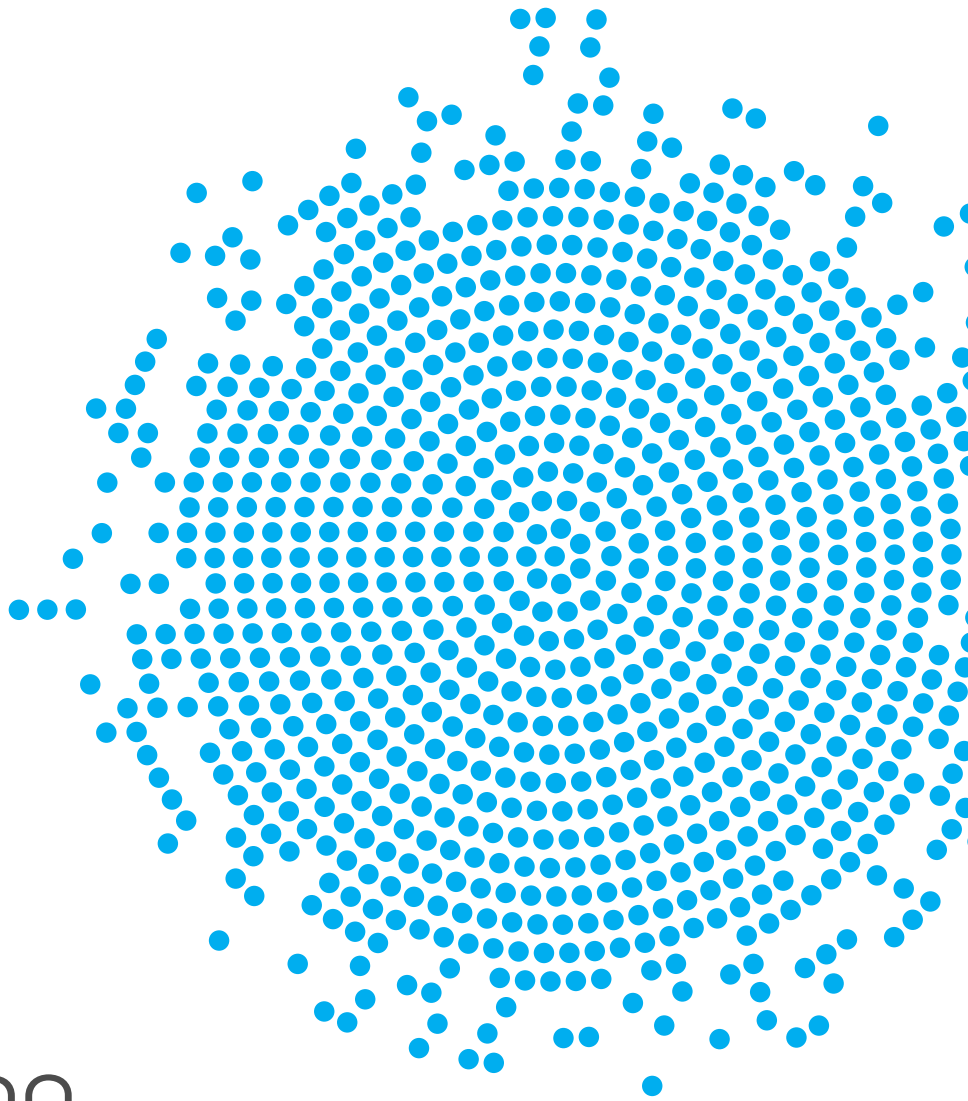


PESQUISA



O FUTURO DO MUNDO DO TRABALHO PARA AS JUVENTUDES BRASILEIRAS

REALIZAÇÃO:



GLOBAL OPPORTUNITY
YOUTH NETWORK: SÃO PAULO
O FUTURO É JOVEM
aspen institute

Parceiro Articulador



United Way Brasil

EXECUÇÃO:



INSTITUTO CÍCLICA
PESQUISA, ESTRATÉGIA
E MOVIMENTO NO
SOCIAL

APOIO:

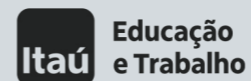


PESQUISA



O FUTURO DO MUNDO DO TRABALHO PARA AS JUVENTUDES BRASILEIRAS

REALIZAÇÃO:





SUMÁRIO

SUMÁRIO EXECUTIVO	7
INTRODUÇÃO	19
CAPÍTULO 1	
O MUNDO DO TRABALHO EM TRANSIÇÃO	25
1.1. MUDANÇAS NO PADRÃO DE GLOBALIZAÇÃO	25
1.2. MUDANÇAS DEMOGRÁFICAS	29
1.3. DIGITALIZAÇÃO DA ECONOMIA	33
1.4. FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	39
1.5. MUDANÇAS CLIMÁTICAS	42
1.6. MUDANÇAS NO PADRÃO DE CONSUMO	48
1.7. AGENDA DE IMPACTO	52
CAPÍTULO 2	
RETRATO DAS JUVENTUDES BRASILEIRAS NO MUNDO DO TRABALHO	55
2.1. JUVENTUDES BRASILEIRAS E O MUNDO DO TRABALHO: UM PANORAMA	55
2.1.1. As juventudes brasileiras em dados	56
2.1.2. Juventudes e Trabalho	60
2.2. SITUAÇÕES E TRAJETÓRIAS JUVENIS NA INSERÇÃO LABORAL	70
2.2.1. As redes em que se inserem as juventudes	71
2.2.2. Tipologia dos jovens no mundo do trabalho: situação e trajetórias	74
2.3. AGENDA DE IMPACTO	82
CAPÍTULO 3	
ECONOMIAS EMERGENTES E CARREIRAS DE FUTURO	85
3.1. ECONOMIA VERDE	90
3.2. ECONOMIA CRIATIVA	96
3.3. ECONOMIA DO CUIDADO E ECONOMIA PRATEADA	103
3.4. ECONOMIA DIGITAL	109
3.5. A TRANSVERSALIDADE NAS ECONOMIAS	115
3.6. AGENDA DE IMPACTO	120
CAPÍTULO 4	
CAMINHOS DA PROFISSIONALIZAÇÃO PARA AS JUVENTUDES NO BRASIL	123
4.1. CONTEXTO DA PROFISSIONALIZAÇÃO NO BRASIL	123
4.1.1. Características da oferta da EPT no Brasil	127
4.1.2. Características das oportunidades da ABT no Brasil	135
4.2. DESAFIOS DA PROFISSIONALIZAÇÃO NO BRASIL	137
4.2.1. Desigualdades na escolarização das juventudes	137
4.2.2. Relação entre a profissionalização e as demandas do desenvolvimento produtivo	147
4.2.3. Formação para o trabalho no projeto de vida das juventudes	151

4.2.4. A governança da profissionalização	154
4.3. AGENDA DE IMPACTO E RECOMENDAÇÕES	157
4.3.1. Expansão e democratização da profissionalização para as juventudes	159
4.3.2. Alinhamento da profissionalização com a demanda de profissionais qualificados	167
4.3.3. Orientação profissional e acompanhamento de carreira das juventudes	171
4.3.4. Governança à altura do desafio da profissionalização orientada para o futuro	174
REFERÊNCIAS	179
ANEXO	193
RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO "COMO AS ORGANIZAÇÕES DEDICADAS À INCLUSÃO PRODUTIVA DE JOVENS ESTÃO PENSANDO O FUTURO DO TRABALHO?"	





SUMÁRIO EXECUTIVO

As rápidas mudanças no mercado de trabalho, articuladas, no contexto brasileiro, às crises econômicas vivenciadas na última década, têm produzido diversos desafios para a inserção laboral de uma significativa parcela da população. Os jovens (pessoas na faixa etária de 15 a 29 anos) são um dos grupos mais afetados por esse cenário, enfrentando altas taxas de desocupação, baixos salários e uma situação geral de incertezas quanto ao futuro. As desigualdades persistentes de raça, cor, gênero e renda conformam parcelas de jovens vulnerabilizados, os quais tendem a ser mais atingidos pela falta de oportunidades.

Refletir sobre inclusão produtiva significa compreender as especificidades desse cenário. E, assim, identificar estratégias para que atores do governo, do setor privado produtivo e da sociedade civil possam incidir sobre a realidade, ampliando as oportunidades para as juventudes vulnerabilizadas. Dentre as diversas dimensões que impactam a inserção (ou exclusão) laboral de jovens, está o debate sobre a formação profissional. Esta publicação enfoca a formação profissional como um dos caminhos para a inclusão produtiva das juventudes brasileiras.

Esta pesquisa foi desenvolvida pelo Instituto Cíclica, em parceria com o Instituto Veredas, e com o apoio do Itaú Educação e Trabalho, da Fundação Arymax, da Fundação Roberto Marinho, da Fundação Telefônica Vivo, e do GOYN SP. E foi realizada entre os meses de agosto e novembro de 2022. O projeto busca apresentar as tendências do mundo do trabalho e o retrato das juventudes brasileiras nesse cenário. E, desse modo, identificar as oportunidades para a inclusão produtiva de jovens e traçar recomendações para atores estratégicos, com foco sobre a formação profissional e tecnológica.

A metodologia envolveu quatro diferentes técnicas: a revisão de literatura, abrangendo mais de 500 publicações; a realização de entrevistas com oito atores-chave; a aplicação de um questionário com organizações que atuam com inclusão produtiva; e, finalmente, a realização de uma oficina de priorização de recomendações. Esta pesquisa, portanto, busca discutir o problema da exclusão das juventudes no mercado de trabalho e apontar estratégias que indiquem possibilidades de inclusão.

O MUNDO DO TRABALHO EM TRANSIÇÃO

Identificar as principais tendências do mundo do trabalho é fundamental para que se compreenda o cenário de desafios e oportunidades para a inclusão produtiva das juventudes. As tendências apontam as possibilidades de futuro e, assim, auxiliam no planejamento de estratégias que respondam a esse cenário. Embora essas tendências gerais produzam mudanças específicas a depender da realidade local, é possível indicar seis tendências relevantes, que se articulam e impactam as juventudes brasileiras:

- 1. Mudanças no padrão de globalização:** relacionam-se aos fluxos econômicos transnacionais e nacionais, envolvendo aspectos como a desindustrialização do Brasil e a recente tendência de desglobalização das cadeias produtivas.
- 2. Mudanças demográficas:** referem-se a aspectos como o envelhecimento da população e a tendência de reversão do "bônus demográfico" brasileiro. Para as juventudes, relacionam-se ao aumento das taxas de desemprego e de informalidade. E, por outro lado, à emergência de oportunidades em setores direcionados a suprir as demandas da população envelhecida, como as economias de cuidado e prateada.

3. **Digitalização da economia:** aponta para a substituição de postos de trabalho (principalmente os de baixa complexidade) pelo uso de máquinas e para a ampliação de oportunidades no macrossetor de tecnologias da informação (TI). Quanto às juventudes, há o aumento da desigualdade entre os jovens que possuem e os que não possuem acesso à internet e a dispositivos digitais. Além disso, as mudanças nas formas de entrada no mercado de trabalho (dado que postos de entrada tendem a ser mais facilmente eliminados) apontam para a ampliação da demanda por habilidades digitais.
4. **Flexibilização das relações de trabalho:** refere-se a mudanças na legislação trabalhista, ao aumento das taxas de informalidade, à plataformização do trabalho e à expansão do número de microempreendedores individuais. Para as juventudes, relaciona-se a maiores barreiras para a entrada no mercado formal e de qualidade e ao aumento da relevância de habilidades ligadas ao empreendedorismo.
5. **Mudanças climáticas:** referem-se ao acelerado processo de mudanças climáticas, resultando na potencial perda de empregos tradicionais. Por outro lado, implica em novas oportunidades ligadas aos “empregos verdes”. Para as juventudes, há a possibilidade de aumento das taxas de insegurança alimentar entre jovens pobres, bem como da migração de jovens rurais para o meio urbano em busca de oportunidades.
6. **Mudanças no padrão de consumo:** apontam para a ampliação do comércio digital e para a maior preocupação com o caráter sustentável e ético dos produtos consumidos. Para as juventudes, identifica-se o potencial de oportunidades de empreendedorismo em negócios digitais e atentos às demandas por sustentabilidade.

Esses desafios podem ser enfrentados por iniciativas de priorização em agendas formais de atores estratégicos. Quanto aos aspectos demográficos, uma alternativa promissora é o **investimento em oportunidades ligadas às economias do cuidado e prateada**. A digitalização da economia e a flexibilização das relações trabalhistas são tendências que têm se articulado. Elas podem ser enfrentadas com **iniciativas em torno da inclusão digital, da regulamentação de trabalhos por plataformas digitais e da proteção e qualificação dos MEIs**. Quanto às mudanças climáticas, **os “empregos verdes” despontam como possibilidades de alinhamento entre sustentabilidade e desenvolvimento econômico**. Do mesmo modo, as mudanças nos padrões de consumo abrem um campo de possibilidades para **a geração de renda pelo comércio digital e em negócios sustentáveis**.

RETRATO DAS JUVENTUDES BRASILEIRAS NO MUNDO DO TRABALHO

Frente a essas tendências, a caracterização das juventudes brasileiras no mundo do trabalho envolve **três questões centrais**: o mapeamento de dados sobre diversidade social, étnico-racial, regional e de gênero; a identificação de oportunidades e barreiras de inserção de jovens no mercado de trabalho; e a reflexão sobre como diferentes marcadores sociais e redes de relacionamento de jovens influenciam a trajetória no mundo do trabalho.

1. **Atualmente, os jovens representam cerca de 24% da população brasileira.** Apesar de o Brasil ter atingido, em 2009, o ápice do seu “bônus demográfico” – que consiste na concentração de um maior contingente da população na faixa etária apta a trabalhar –, essa tendência está em reversão devido ao envelhecimento da população. Isso coloca desafios para o futuro. Entre os jovens brasileiros, há **prevalência de pretos e pardos** (que somam cerca de 60% da juventude) e de **concentração**

nas áreas urbanas (85% dos jovens vivem nas cidades, e 15% vivem na área rural). Quanto à renda, jovens acompanham os dados gerais, que indicam que **cerca de 60% das pessoas vivem com até dois salários-mínimos**.

2. **A última década foi marcada por dois períodos recessivos com impactos relevantes no trabalho para as juventudes:** a crise econômica iniciada em 2014 e a crise causada pela pandemia de Covid-19. **A taxa de desocupação de jovens está bem acima das demais faixas etárias.** A situação dos jovens é de piora e afastamento do mercado de trabalho, com quedas de rendimento a partir de 2015. As taxas de desocupação também impactam desigualmente, conforme outros marcadores sociais, sendo **mais altas entre as mulheres, os negros e os menos escolarizados**. Ademais, **aproximadamente dois terços de jovens que alcançam o primeiro emprego ocupam vagas de até um salário-mínimo**. O setor que mais emprega jovens é o de comércio e reparação, seguido por: alojamento e alimentação; indústria de transformação; outros serviços coletivos, sociais e pessoais; e construção. Já o setor de serviços domésticos é aquele menos associado às juventudes, seguido pelo setor agrícola e pela administração pública.
3. **Os jovens estão inseridos em grupos de variados níveis e, por isso, sujeitos a diferentes oportunidades, restrições e influências.** Esferas como a família e as políticas sociais produzem diversos impactos nas trajetórias de jovens, seja pela reprodução, seja pelo enfrentamento de vulnerabilidades. No Brasil, é possível identificar **cinco categorias de jovens em transição escola-trabalho (18 a 24 anos) quanto à sua inserção educacional e laboral**: jovem apenas estudando (15% das juventudes); jovem estudando e trabalhando (14% das juventudes); jovem apenas trabalhando (39% das juventudes); jovem estudando e desempregado (5% das juventudes);

jovem “sem-sem” (sem oportunidade de estudar e trabalhar) (27% das juventudes). Cada categoria possui uma configuração específica em termos de marcadores sociais e demanda estratégias que deem conta de diferentes desafios para a inserção no mercado de trabalho.

As evidências acima indicam temas centrais que devem pautar a agenda da inclusão produtiva de jovens no Brasil. Um primeiro ponto é a necessidade de agir com urgência para **aproveitar a janela de oportunidade representada pelo “bônus demográfico”**. É preciso **ampliar as oportunidades formativas**, visando tanto **à qualificação das juventudes**, quanto **ao desenvolvimento de habilidades**. Para mitigar os efeitos das crises econômicas recentes e facilitar o **acesso de jovens em posições de entrada no mercado de trabalho**, podem ser adotadas estratégias como **serviços de emprego, banco de dados integrados, orientação profissional, mentoria, políticas de apoio ao primeiro emprego, incluindo incentivos aos empregadores, e programas públicos de emprego**.

Dado que empreender tem sido uma alternativa para muitos jovens, é preciso promover o **empreendedorismo qualificado**. Para isso, é preciso **desenvolver as habilidades empreendedoras, apoiar iniciativas inovadoras por editais públicos, e facilitar o acesso ao crédito e ao microcrédito**. Quanto às desigualdades persistentes de raça, gênero e renda, é necessário que empresas, sociedade civil e governos adotem **agendas inclusivas, agindo ativamente para combater as desigualdades no mundo do trabalho**. Além disso, para implantar políticas de inclusão produtiva efetivas, é necessário atuar além do mundo do trabalho. É preciso **integrar ações na escola, na família e na assistência social**. Todas essas iniciativas devem ser pensadas considerando as diferentes situações juvenis com relação ao trabalho.

ECONOMIAS EMERGENTES E CARREIRAS DE FUTURO

Para que sejam identificadas as oportunidades de inclusão produtiva de jovens, é importante o mapeamento de quais são as economias emergentes e quais as possíveis carreiras de futuro. Nesta pesquisa foram identificadas cinco economias emergentes:

- 1. Economia verde, que é inclusiva, contribui para o bem-estar das sociedades e constrói equidade social, reduzindo os riscos e a escassez ambiental.** Nessa economia estão os chamados “empregos verdes” (green jobs), que contribuem para preservar ou restaurar o meio ambiente. Inclui as carreiras de produção, transformação e gestão de recursos naturais, carreiras de soluções sustentáveis para a infraestrutura urbana e carreiras da agropecuária sustentável. Para as juventudes, as carreiras de produção, transformação e gestão de recursos naturais e de agropecuária sustentável tendem a gerar mais oportunidades.
- 2. Economia criativa, também denominada economia laranja, que engloba atividades artísticas e culturais.** Tem potencial para criar postos de trabalho e riqueza por meio da geração e exploração de propriedade intelectual e aspectos criativos. Essa economia compreende as carreiras de produção audiovisual, carreiras de mídias sociais e carreiras de inovação. As carreiras de mídias sociais (especialmente relacionadas ao marketing e à publicidade), que atuam na interseção com a economia digital, tendem a promover maiores oportunidades de inserção para as juventudes.
- 3. Economia do cuidado, que compreende dois tipos de atividades sobrepostas: as atividades de cuidado direto (pessoais e relacionais) e as de cuidado indireto.** Abarca uma grande diversidade de serviços e profissionais (por exemplo, as atividades de enfermeiros,

cuidadores, empregados domésticos, babás, etc.). Essa economia compreende as carreiras de atenção e atendimento à saúde, carreiras de bem-estar e carreiras de suporte doméstico familiar. As carreiras de bem-estar têm os principais potenciais de inclusão de jovens, especialmente para mulheres.

4. Economia prateada, relacionada às atividades econômicas que têm como público consumidor as pessoas com 50 anos ou mais.

A maior parte dos serviços está alocada nos setores da saúde. Como essa economia está definida pelo público-alvo, suas possibilidades de carreira atravessam as demais economias emergentes. As possibilidades de inclusão das juventudes relacionam-se principalmente a negócios voltados para a população de 50 anos ou mais nos setores de saúde, moda, beleza, finanças, turismo e cultura.

5. Economia digital, que integra recursos digitais incorporados a diferentes cadeias de produção.

Inclui áreas como educação (ensino híbrido e EAD), saúde (telemedicina), marketing (ciência de dados), entre outras. Essa economia compreende as carreiras de engenharia eletrônica, carreiras de processamento de dados e inteligência artificial, carreiras de programação e cibersegurança. Carreiras de engenharia eletrônica têm maior potencial de inclusão de jovens, pois demandam menor qualificação e tempo de experiência.

Essas economias estão interligadas em um conjunto de carreiras:

Figura 1: Redes e conexões entre carreiras

	 ECONOMIA VERDE	 ECONOMIA LARANJA	 ECONOMIA DO CUIDADO	 ECONOMIA DIGITAL
Instaladores de energia solar fotovoltaica	✓	✗	✗	✗
Técnicos de manutenção de turbinas eólicas	✓	✗	✗	✗
Técnicos de processamento de biocombustíveis	✓	✗	✗	✗
Especialistas em prevenção de incêndios florestais	✓	✗	✗	✗
Especialistas de sustentabilidade	✓	✗	✗	✗
Operadores de reatores de energia nuclear	✓	✗	✗	✓
Técnico em agricultura digital	✓	✗	✗	✓
Operador de drones	✓	✗	✗	✓
Engenheiro de automação agrícola	✓	✗	✗	✓
Cientista de dados agrícola	✓	✗	✗	✓
Ecodesigners	✓	✓	✗	✓
Arquitetos	✓	✓	✗	✗
Atores	✗	✓	✗	✗
Roteiristas	✗	✓	✗	✗
Streamers de jogos	✗	✓	✗	✓
Figuristas	✗	✓	✗	✗
Eletricistas	✗	✓	✗	✗
Produtores	✗	✓	✗	✗
Maquiadores	✗	✓	✗	✗
Tradutores de libras	✗	✓	✗	✗
Podcasters	✗	✓	✗	✗
Social medias	✗	✓	✗	✓
Designers de conteúdo	✗	✓	✗	✓
Editores de vídeos	✗	✓	✗	✓
Especialistas em vendas online	✗	✓	✗	✓
Produtores de conteúdo	✗	✓	✗	✗
Costureiros	✗	✓	✗	✗
Artesãos	✗	✓	✗	✗
Assistentes de culinária	✗	✗	✓	✗
Instrutores físicos	✗	✗	✓	✗
Recreacionistas	✗	✗	✓	✗
Coaching de saúde	✗	✗	✓	✗
Cuidadores de idosos	✗	✗	✓	✗
Empregadas domésticas	✗	✗	✓	✗
Petsitting	✗	✗	✓	✗
Engenheiros mecânicos	✗	✗	✗	✓
Robotistas	✗	✓	✗	✓
Impressores 3d	✗	✗	✗	✓
Técnicos em configuração de dispositivos eletrônicos	✗	✗	✗	✓
Cientista de dados	✗	✗	✗	✓
Desenvolvedor de big data	✗	✗	✗	✓
Engenheiro de machine learning	✗	✗	✗	✓
Designer de inteligência artificial	✗	✓	✗	✓
Programador web	✗	✗	✗	✓
Especialista em segurança cibernética	✗	✗	✗	✓
Desenvolvedor de aplicativos	✗	✓	✗	✓
Profissionais de telemedicina	✗	✗	✓	✓

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

3. **Formação profissional no projeto de vida das juventudes:** jovens querem ter boas remunerações nas carreiras escolhidas, ser ouvidos e reconhecidos nos ambientes de trabalho, trabalhar em um ambiente que garanta bem-estar e se inserir em carreiras tradicionais, de alta qualificação. **Jovens de baixa renda, porém, tendem a ter maior dificuldade de projetar o futuro profissional.** Possuem pouca nitidez sobre o que querem e não se veem capazes de alcançar seus objetivos de vida. Ademais, jovens se sentem pouco familiarizados com as inovações tecnológicas e as carreiras associadas a elas. Apesar da valorização do ensino superior no projeto de vida, **as juventudes consideram a EPT uma boa alternativa para conseguir empregos e melhores salários. Entretanto, entendem que acessar a EPT pode ser difícil para a maioria das pessoas.**
4. **Governança da profissionalização:** a marca da governança da profissionalização no Brasil é de **pouco envolvimento de todas as partes implicadas na formação para o trabalho.** Isso resulta na separação entre a escola formal e as oportunidades de profissionalização. Frente à multiplicidade de agentes envolvidos no ecossistema da inclusão produtiva, faltam pactuação e mecanismos de coordenação vertical e horizontal entre os atores estratégicos. Ademais, no país, pouco se observa a pactuação de caráter tripartite (governos, empregadores e trabalhadores) em torno da estratégia comum de desenvolvimento produtivo. Em consequência, **falta consenso para uma política de formação de competências e qualificações para o trabalho.**

A profissionalização no Brasil enfrenta **quatro principais desafios** identificados por esta pesquisa:

1. **Desigualdades na escolarização das juventudes:** as desigualdades de acesso e permanência na educação básica se reproduzem no acesso à EPT. As maiores dificuldades se apresentam para os jovens pobres, negros e residentes nas regiões Norte e Nordeste e áreas rurais. Dentre os motivos para a evasão escolar estão a necessidade de trabalhar para garantir a subsistência e o desinteresse pelos estudos. Por outro lado, pesquisas apontam para efeitos positivos da EPT nas trajetórias juvenis: jovens que concluíram a EPT tendem a ter melhores avaliações em habilidades de leitura, a ter melhores salários, a se inserir em empregos de melhor qualidade e em áreas econômicas de maior valor agregado.
2. **Relação entre a profissionalização e o desenvolvimento produtivo:** apesar das potencialidades das economias emergentes, **a demanda por profissionais altamente qualificados é pequena no mercado de trabalho brasileiro.** O contexto nacional se caracteriza por grande número de postos de trabalho que exigem formação profissional de nível básico. Ademais, grande parte dos profissionais qualificados não está trabalhando nas áreas para as quais se formou. A tendência é de que a formação para o trabalho focada em áreas específicas torne-se obsoleta em relação à formação acadêmica geral. No país, há estratégias incipientes de organização de informações que sustentem projeções de cenários futuros e antecipação de demandas de qualificação. O alinhamento da profissionalização com as necessidades do desenvolvimento produtivo passa também pela formação docente e dos profissionais supervisores/tutores nas experiências de ABT.

Tais oportunidades apontam também para um conjunto de habilidades desejadas para que trabalhadores se insiram nas economias e carreiras de futuro. A pesquisa identificou **oito tipos de habilidades mais relevantes para o futuro do trabalho:**

- **habilidades socioemocionais**
- **habilidades motoras especializadas**
- **habilidades tecnológicas**
- **habilidades de administração**
- **habilidades ambientais**
- **habilidades de vendas**
- **habilidades criativas**
- **habilidades de cuidado**

Em especial, **habilidades socioemocionais e habilidades tecnológicas** têm adquirido importância crescente, não só em relação às carreiras de futuro, mas também para a inserção nas carreiras tradicionais. Essa conjuntura expõe a relevância de uma **maior articulação entre instituições de ensino e setores produtivos.**

CAMINHOS DA PROFISSIONALIZAÇÃO PARA AS JUVENTUDES NO BRASIL

Um dos caminhos para a inclusão produtiva das juventudes é a profissionalização. Esta compreende a educação profissional e tecnológica (EPT) e as iniciativas de aprendizagem baseada no trabalho (ABT). A EPT integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. No âmbito da ABT, podem ser incluídas as variadas iniciativas de formação que se realizam no próprio ambiente de trabalho. Todas elas relacionam-se com a aprendizagem de habilidades e competências específicas para exercer uma profissão ou um conjunto de ocupações. E também estão intimamente ligadas à inserção de forma qualificada no mundo do trabalho.

O desenvolvimento das economias emergentes demanda uma **postura ativa do Brasil em relação ao cenário internacional.** A inserção do país na economia verde relaciona-se a um futuro **reposicionamento da matriz energética brasileira**, voltando-se para as fontes renováveis e os mercados sustentáveis. Ademais, são necessárias **políticas de acesso das juventudes rurais** a ferramentas de capacitação sustentável, inclusão digital e alcance da infraestrutura.

Quanto ao desenvolvimento da economia criativa, os principais desafios relacionam-se a iniciativas de incentivo. São necessárias ações que **financiem jovens com habilidades criativas**, bem como garantam **suporte às cadeias produtivas informais.** A realização de **qualificações especializadas em habilidades criativas, tecnológicas e de administração** também é relevante.

Na economia do cuidado, a **profissionalização das ocupações** é o principal desafio a ser enfrentado no Brasil. Esse movimento, de **construção de políticas voltadas à regulação, certificação e qualificação do cuidado**, poderá criar uma nova conjuntura, em que as **tarefas de cuidado sejam externalizadas do contexto familiar e inseridas no mercado de trabalho.**

Quanto à economia digital, os desafios apontam para a necessidade de **investimentos em letramento digital e acesso a infraestruturas tecnológicas.** Devem ser levadas em conta **as diferenças regionais** no acesso à internet e a computadores. Essas políticas podem ser ainda mais efetivas por meio de uma **maior integração escola-trabalho. Assim, as empresas poderão contribuir no acesso à infraestrutura e na orientação de conteúdos trabalhados** nas qualificações digitais.

Quadro 1: Síntese das recomendações para expandir e democratizar a profissionalização das juventudes

	Expansão e democratização da profissionalização para as juventudes	Atores estratégicos
Oferta da Educação Profissional e Tecnológica (EPT)	Retomar os esforços de expansão das matrículas dos cursos de formação inicial e continuada (FIC) e dos cursos de EPT de nível médio (EPTNM) nos modos integrado e concomitante, de forma gratuita.	(1), (2)
	Ampliar a oferta gratuita da EPTNM na forma subsequente e a oferta de cursos superiores de tecnologia.	(1), (2)
	Expandir os cursos FIC e EPTNM a distância (EAD) e híbridos, de forma gratuita.	(1), (2), (5)
	Proporcionar ações afirmativas para grupos historicamente excluídos, a fim de garantir o acesso e a permanência na EPT.	(1), (2), (4), (6)
	Realizar a avaliação do Pronatec e promover ajuste na política, especialmente nos cursos ofertados.	(1), (2), (4), (5)
	Estabelecer parcerias para a implantação do itinerário da formação técnica e profissional(FTP) no ensino médio.	(1), (2), (3)
Garantia da permanência	Garantir auxílios financeiros para jovens em vulnerabilidade, bem como políticas de assistência estudantil.	(1), (2), (3)
	Desenvolver estratégias de combate à evasão escolar desde o ensino fundamental.	(1), (2), (4)
	Apoiar a transição de estudantes do ensino fundamental para o ensino médio.	(1), (2)
Qualidade e excelência	Avançar na institucionalização de um sistema de monitoramento e avaliação da qualidade da EPT.	(1), (2), (4), (5)
Estágios supervisionados e trainees	Ampliar o número de vagas de estágios, contemplando uma diversidade de famílias ocupacionais.	(1), (2), (3)
	Implementar o itinerário da FTP do novo ensino médio integrado, por meio dos contratos de estágio.	(1), (2), (3)
	Realizar campanha pública voltada a empregadores para a criação de novas vagas de estágio.	(1), (3)
	Mobilizar as empresas para a ampliação de programas de trainees.	(1), (3), (4)
	Produzir e organizar informações consistentes sobre a realidade dos estágios e trainees no país.	(1), (2), (3), (5)
Programa de Aprendizagem profissional	Ampliar o número de aprendizes contratados no país, priorizando jovens em vulnerabilidade social.	(1), (3)
	Alinhar os cursos de aprendizagem profissional à demanda de qualificação profissional do setor produtivo.	(1), (2), (3)
	Implementar o itinerário da FTP do novo ensino médio integrado por meio dos contratos de Aprendiz Legal.	(1), (2), (3)
	Aperfeiçoar os marcos legais existentes para incluir as ocupações que exigem formação de nível técnico e tecnólogo na base de cálculo da cota de aprendizagem.	(1), (3)
Novos desenhos para a aprendizagem baseada no trabalho (ABT)	Promover a adesão dos empregadores na oferta de ABT para jovens em vulnerabilidade.	(1), (2), (3)
	Configurar novos desenhos para programas de treinamento em empresas.	(1), (2), (3)
	Promover mecanismos para melhorar a capacidade de formação das empresas.	(1), (3)

Legenda para atores estratégicos: (1) Governos e órgãos públicos gestores; (2) Instituições de ensino; (3) Empresas privadas e locais de trabalho; (4) Organizações da sociedade civil; (5) Universidades e instituições de pesquisa; (6) Jovens e organizações juvenis.

A pesquisa identificou que a superação desses desafios envolve, por outro lado, **quatro dimensões para priorizar a agenda de atores estratégicos**:

- 1. Expansão e democratização da profissionalização para as juventudes.** Isso significa ampliar as matrículas e os cursos em todas as modalidades de educação profissional e tecnológica (EPT). E também ampliar as oportunidades de aprendizagem baseada no trabalho (ABT), garantindo os parâmetros de qualidade e os índices de eficiência escolar.
- 2. Alinhamento da profissionalização com a estratégia de desenvolvimento produtivo e a demanda de profissionais qualificados.** É necessário adaptar constantemente a formação para o trabalho às exigências da diversificação produtiva e das mudanças tecnológicas.
- 3. Orientação profissional e acompanhamento de carreira das juventudes.** Apoiar e orientar as juventudes nas escolhas profissionais que se constroem nessa etapa da vida, conectando a escolha individual às demandas do desenvolvimento do país.
- 4. Governança à altura do desafio da profissionalização orientada para o futuro.** Mobilizar um amplo diálogo social, para a pactuação e a coordenação entre os agentes do ecossistema de inclusão produtiva. A governança deve envolver governos e órgãos públicos gestores, instituições de ensino, empresas privadas e locais de trabalho, organizações da sociedade civil, universidades e instituições de pesquisa, jovens e organizações juvenis. E, assim, favorecer as decisões sobre a configuração e o financiamento da profissionalização.

Os quadros abaixo listam as **recomendações** mapeadas para efetivar essas agendas, bem como a quais **atores estratégicos**¹ as recomendações são direcionadas.

¹ Os diferentes tipos de oferta de profissionalização envolvem redes ofertantes específicas. Para ver tal relação, confira o quadro "Ecossistema da profissionalização no Brasil" nas páginas 124-126.

Quadro 2: Síntese das recomendações para alinhar a profissionalização com a estratégia de desenvolvimento produtivo e a demanda de profissionais qualificados

	Alinhamento da profissionalização com a estratégia de desenvolvimento produtivo e a demanda de profissionais qualificados	Atores estratégicos
Antecipação de demandas	Realizar mais e melhores estudos prospectivos de demanda.	(1), (3), (4), (5), (6)
	Disseminar e consolidar o Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ) como instrumento balizador das políticas e ações.	(1), (2), (3)
	Estimular as relações entre os ambientes escolares da EPT e os espaços reais de trabalho.	(1), (2), (3), (4), (6)
	Ter políticas estruturadas de apoio às escolas e às instituições formadoras da aprendizagem profissional para a atualização constante dos currículos e dos ambientes de aprendizagem.	(1), (2), (4)
	Estabelecer mecanismos de cooperação entre parques tecnológicos, centros de inovação e o ecossistema da inclusão produtiva.	(1), (2), (4)
Formação docente	Criar um programa de incentivo e valorização da profissão docente.	(1), (2), (4), (6)
	Impulsionar a formação inicial de docentes para a EPT em torno do fomento das licenciaturas específicas para a educação profissional.	(1), (2), (4)
	Fortalecer programas como o Professores para o Futuro, pelos quais os docentes da EPT desenvolvem vivências em escolas técnicas e em empresas e setores produtivos.	(1), (2), (3), (4)
	Estabelecer programas de formação continuada para docentes da EPT orientados para a ampliação da literacia digital.	(1), (2), (3), (4)
Desenvolvimento de habilidades estratégicas	Fomentar o desenvolvimento de habilidades conectadas às demandas das economias emergentes, com especial atenção às habilidades transversais, como as digitais e socioemocionais.	(1), (2)
	Disseminar para as instituições escolares e docentes dados sobre habilidades emergentes.	(1), (2), (3), (4), (5)

Legenda para atores estratégicos: (1) Governos e órgãos públicos gestores; (2) Instituições de ensino; (3) Empresas privadas e locais de trabalho; (4) Organizações da sociedade civil; (5) Universidades e instituições de pesquisa; (6) Jovens e organizações juvenis.

Quadro 3: Síntese das recomendações para a orientação profissional e o acompanhamento de carreira das juventudes

	Orientação profissional e acompanhamento de carreira das juventudes	Atores estratégicos
Política baseada em evidências	Fomentar a mobilização social para construir uma política pública, baseada em evidências, de orientação profissional e acompanhamento de carreira para as juventudes.	(1), (2), (4), (5), (6)
	Realizar amplo estudo sobre as ações existentes de orientação profissional e acompanhamento de carreira.	(1), (2), (4), (5)
Apoio e acompanhamento	Criar mecanismos de apoio às escolas e de formação aos docentes para que a unidade pedagógica Projeto de Vida no ensino médio esteja articulada com a política pública de orientação profissional.	(1), (2)
	Implementar serviços específicos de orientação profissional e acompanhamento de carreira, para que jovens encontrem apoio para retomar sua formação e/ou acessar vagas no mercado de trabalho.	(1), (2), (3), (4)

Legenda para atores estratégicos: (1) Governos e órgãos públicos gestores; (2) Instituições de ensino; (3) Empresas privadas e locais de trabalho; (4) Organizações da sociedade civil; (5) Universidades e instituições de pesquisa; (6) Jovens e organizações juvenis.

Quadro 4: Síntese das recomendações e dos atores estratégicos para governança à altura do desafio da profissionalização orientada para o futuro

	Governança à altura do desafio da profissionalização orientada para o futuro	Atores estratégicos
Política Nacional de Profissionalização das Juventudes	Mobilizar amplo diálogo social para fortalecer a Política Nacional de Profissionalização das Juventudes	Todo o ecossistema da inclusão produtiva
	A política deve articular transversalmente diversas áreas temáticas de governo e agentes sociais, necessitando uma proposição inovadora do desenho para a realidade brasileira.	
	Adotar como diretriz da política a produção da política baseada em evidências.	
	Articular a política com os programas de emprego e renda do país.	
Mobilização e participação social	Retomar a realização dos fóruns estaduais e do Fórum Nacional de Formação Profissional e Tecnológica, com vistas a uma nova Conferência Nacional para o tema.	Todo o ecossistema da inclusão produtiva
	Em nível local, estabelecer espaços de diálogo social sobre desenvolvimento de arranjos produtivos locais e demandas de profissionalização.	



INTRODUÇÃO

Desde o início dos anos 2000, e com maior intensidade durante a pandemia de Covid-19, uma ampla rede de estudos e iniciativas tem problematizado os cenários e caminhos possíveis para o futuro do trabalho. E têm discutido também quais estratégias os governos, o setor produtivo e a sociedade civil promovem (ou podem promover) em relação a esse tema. Nesse contexto, muito se fala sobre a eliminação de vários postos de trabalhos existentes – algo que de fato está acontecendo atualmente. Entretanto, há estudos que mostram que esse é um fenômeno comum ao longo do desenvolvimento sócio-histórico.

No relatório “O Futuro dos Trabalhos” (FEM, 2020b), há projeções sobre possíveis impactos que as transformações em curso terão na capacidade produtiva. Segundo o documento, alguns desafios relativos ao fluxo entre criação e destruição de empregos continuarão ocorrendo, especialmente por conta do crescimento dos processos de digitalização. **Até 2025, a perspectiva é de que 15% da força de trabalho seja interrompida e 6% realocada; 85 milhões de empregos podem ser substituídos, enquanto mais de 90 milhões de novos postos podem surgir.** Isso porque pode haver maior divisão entre trabalho humano, máquinas e algoritmos. O documento aponta também que **cerca de 40% dos trabalhadores precisarão ampliar suas habilidades para suprir as novas demandas.** Tudo isso levanta a questão sobre quais serão as adequações necessárias no mundo do trabalho. E não apenas em relação a habilidades e competências requeridas para os novos postos, mas também sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Para além das discussões sobre substituição e novos postos, **o futuro do trabalho também é permeado por novos conceitos. Esses novos termos ajudam a caracterizar os modelos emergentes que têm impactado em diferentes configurações econômicas e laborais.** Expressões

como internet das coisas, grandes dados (*big data*), economia *gig*, economia de plataforma (*platform economy*), trabalho digital (*digital labor*), economia compartilhada (*sharing economy*), economia sob demanda (*on-demand economy*), economia colaborativa (*collaborative economy*), uberização, entre outros, ajudam a compreender o cenário que está sendo configurado (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020; BID *et al*, 2018).

Por um lado, identificam-se tendências que perpassam os modelos econômicos alternativos. A economia *gig*, por exemplo, aponta perspectivas mais flexíveis, autônomas, com arranjos temporários, e centradas na valorização do capital humano – no âmbito do que se entende como Indústria 4.0². Por outro lado, há impactos que essas transformações têm causado na forma de trabalhar e na vida dos trabalhadores.

Nesse escopo, promovem-se discussões que mobilizam diferentes perspectivas analíticas. Há **abordagens mais otimistas**, que apontam para a “ampliação do trabalho” e para como as novas tecnologias podem complementar as funções e capacitações dos trabalhadores. E, assim, aumentar os níveis de liberdade e produtividade. Há também **posturas mais críticas**, que concentram seu olhar para os processos de flexibilização e consequente precarização do trabalho.

As perspectivas mais otimistas compreendem o futuro do trabalho enquanto uma oportunidade para o desenvolvimento econômico e social. Discutem como promover o desenvolvimento econômico e sustentável por meio da educação por

² A Indústria 4.0 é entendida como uma ramificação dos processos industriais precedentes, resultante de tendências de aumento no potencial de automatização e digitalização dos processos produtivos, causando impactos em larga escala e impulsionando novos arranjos de trabalho e de ocupações.

mapeados, foram encontradas mais de 500 publicações. Esses documentos foram lidos e categorizados para responder às perguntas da pesquisa. A busca também foi mobilizada para a análise de *benchmarking*, com identificação de boas práticas em inclusão produtiva.

De forma complementar às informações coletadas, foram realizadas oito entrevistas com atores-chave. O critério para a seleção desses entrevistados foi sua trajetória como especialista e/ou profissional atuante no tema da inclusão produtiva, principalmente quanto às economias emergentes e à formação profissional e tecnológica. Buscou-se também uma diversidade de atores provenientes do setor público, do setor produtivo, das organizações da sociedade civil e das universidades. As informações das entrevistas estão distribuídas ao longo do texto, articuladas com o conteúdo da pesquisa documental. Agradecemos aos entrevistados pela contribuição.

Além disso, foi aplicado um questionário com 34 organizações do ecossistema de inclusão produtiva. O objetivo foi compreender de que modo essas organizações têm percebido e enfrentado os desafios da inserção laboral das juventudes. O questionário buscou abordar questões sobre o perfil das instituições, as atividades por elas realizadas, a forma como veem as mudanças do mundo do trabalho e as recomendações vistas como prioritárias para enfrentar a inclusão produtiva de jovens. As respostas foram analisadas por meio de técnicas de estatística descritiva, e os resultados constam no Anexo “Como as organizações dedicadas à inclusão produtiva de jovens estão pensando o futuro do trabalho?”.

Adicionalmente, após construída uma versão preliminar de recomendações para atores estratégicos, foi realizada uma oficina de priorização de recomendações. A atividade envolveu mais de 30 pessoas, entre pesquisadores, jovens, representantes do setor público e do setor produtivo. Nesse momento, foi realizada uma “chuva de ideias” sobre os caminhos possíveis para a inclusão pro-

METODOLOGIA

Seguindo a lógica de estudos recentes sobre o futuro do mundo do trabalho (INSTITUTO VEREDAS; FUNDAÇÃO ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020), esta pesquisa consiste em uma tradução de conhecimento (*knowledge translation*). Assim, o estudo busca reunir, a partir de diferentes fontes, informações qualificadas e consistentes sobre o tema. E traduzir esse conjunto de informações para um formato sintetizado e acessível a diferentes setores no ecossistema da inclusão produtiva.

Os procedimentos de pesquisa partiram da identificação e categorização de um conjunto de perguntas consideradas relevantes. Em seguida, foram adotadas quatro técnicas principais para a coleta de informações: pesquisa documental em repositórios nacionais e internacionais; entrevistas com atores-chave; questionário (*survey*) com organizações nacionais que atuam com inclusão produtiva; oficina de priorização de recomendações.

A pesquisa documental teve como critério temporal a busca prioritária de publicações realizadas entre 2020 e 2022. A coleta foi feita principalmente em repositórios de organismos internacionais e de institutos brasileiros de pesquisa, além de repositórios acadêmicos e jornais. Os principais organismos internacionais consultados foram: Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), Banco Mundial, Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal), Observatório da Juventude na Ibero-América (OJI), Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE). Os principais institutos de pesquisa brasileiros consultados foram o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). A busca complementou-se com repositórios acadêmicos (Scielo, *Social Systems Evidence*, etc.) e jornais no seu formato online (Folha de S. Paulo, G1, Nexo, etc.). A partir da busca por palavras-chave que endereçam os questionamentos previamente

competências e capacidades humanas. E, assim, compensar a destruição de empregos pela criação dos “empregos do amanhã” (FEM, 2020a). O estudo realizado pelo McKinsey Global Institute, “Empregos Perdidos, Empregos Ganhos” (2017), prevê que, embora graduais, as transformações estruturais promovidas pelo desenvolvimento tecnológico serão favoráveis ao crescimento econômico das classes intermediárias. Tais mudanças irão gerar novas funções e demandarão novas habilidades.

As perspectivas críticas sustentam que o processo de aniquilamento de postos de trabalho pode reforçar o cenário de desemprego, desigualdades e crise econômica. Além disso, os processos de flexibilização e terceirização irão fragilizar a seguridade social, os vínculos empregatícios e precarizar as relações de trabalho. Apesar disso, sabe-se que, ao longo do tempo, os processos de reestruturação produtiva³ têm impactado de diferentes formas as configurações no mundo do trabalho. No início do século passado, por exemplo, em torno de 90% dos trabalhos agrícolas desapareceram, somente nos Estados Unidos. De maneira análoga, mais da metade dos trabalhos manufaturados desapareceram, entre 1950 e 1980, ao mesmo tempo em que novos postos surgiram (BID *et al*, 2018).

O debate sobre como será o mercado de trabalho do amanhã tem se intensificado, gerando incertezas, inseguranças, críticas, mas também otimismo. No entanto, **o futuro do trabalho não é um estado pré-definido**, sendo difícil pontuar de forma assertiva os cenários que estão por vir. Por isso, esta pesquisa baseia-se em estudos preditivos e nas tendências já em curso identificadas até o momento.

Diante deste cenário, como estão os jovens brasileiros? No país, as duas crises recentes (uma iniciada em 2014 e outra desencadeada pela pandemia da Covid-19) tiveram importantes impactos negativos sobre as juventudes. A situação dos jovens é de piora e afastamento do mercado de trabalho: a taxa de desocupação entre os mais jovens, embora tenha apresentado melhora a partir de 2021, está bem acima das demais faixas etárias, e as taxas de desalento (quando a pessoa desiste de procurar emprego) de jovens aumentaram durante a pandemia. Ademais, a taxa de desocupação atinge desigualmente os jovens brasileiros, sendo mais alta entre as mulheres, os negros e os menos escolarizados. Essa situação, somada ao fato de que cerca de dois terços dos jovens que alcançam o primeiro emprego ocupam vagas de até um salário-mínimo, aponta para importantes desafios na inclusão produtiva das juventudes vulnerabilizadas.

Além disso, a juventude constitui uma fase de transição e, enquanto categoria social, é agregada por uma diversidade de elementos culturais reproduzidos por meio de discursos, expectativas e práticas sociais. É, por isso, uma etapa não necessariamente linear do desenvolvimento humano. Assim, um dos principais desafios é aliar às discussões sobre o futuro da inclusão produtiva a diversidade de formas de vivenciar a juventude atualmente. Deve-se levar em conta que os impactos das ações podem ser diversos ou inacessíveis a uma determinada parcela da população jovem.

É diante de tal cenário que a pesquisa **O Futuro do Mundo do Trabalho para as Juventudes Brasileiras** busca identificar oportunidades e apontar caminhos possíveis para a inclusão produtiva das juventudes brasileiras. E foca as estratégias por meio das quais os governos, o setor produtivo e a sociedade civil podem fomentar e fortalecer a profissionalização dos jovens.

3 Este é um termo que ajuda a compreender os processos de reestruturação e adequação das indústrias de modo a se adaptar às transformações econômicas, tecnológicas, sociais e culturais.

dutiva das juventudes brasileiras. Além disso, as recomendações foram debatidas quanto à sua urgência e relevância. Agradecemos a todos que participaram da oficina pela colaboração.

É importante apontar que esta pesquisa encontra limitações e desafios. Dado que as mudanças identificadas são rápidas e intensas, o estudo buscou realizar um retrato do momento, aliado à identificação de tendências possíveis para o futuro. É possível que algumas dessas tendências, no futuro, percam força, assim como é possível que outras tendências surjam. Ademais, no caso brasileiro, alguns dados populacionais encontrados não são os mais atualizados em decorrência da falta de pesquisas recentes. Apesar dessas limitações, o estudo fornece um panorama abrangente dos desafios e caminhos para a inclusão produtiva das juventudes brasileiras.

ESTRUTURA DO TEXTO

Esta pesquisa tem por objetivo apresentar os desafios e apontar os caminhos para a inclusão produtiva das juventudes brasileiras. O foco principal são as possibilidades de intervenção no âmbito da formação para o trabalho.

Capítulo 1: O Mundo do Trabalho em Transição. É dedicado a apontar quais as principais macro-tendências do mundo do trabalho e como elas impactam as juventudes brasileiras. A partir de uma síntese das evidências mais recentes, identificamos seis tendências principais: mudanças no padrão de globalização; mudanças demográficas; digitalização da economia; flexibilização das relações de trabalho; mudanças climáticas; e mudanças no padrão de consumo.

Capítulo 2: Retrato das Juventudes Brasileiras no Mundo do Trabalho. Apresenta um panorama da situação dos jovens no país, tendo como fio condutor a reflexão sobre as barreiras e possibilidades de inclusão das juventudes no mundo do trabalho.

Para tanto, sistematizamos os dados demográficos gerais e os relativos à inserção (ou exclusão) de jovens no mundo do trabalho. Também debatemos as redes de apoio às juventudes nesse contexto, apontando para as possíveis trajetórias juvenis no caminho da inserção laboral.

Capítulo 3: Economias Emergentes e Carreiras de Futuro. Identifica, a partir de evidências sobre os cenários internacional e nacional, quais as economias emergentes e as carreiras promissoras quando se pensa nas oportunidades de inserção para as juventudes. Agrupamos as economias emergentes em cinco categorias: economia verde, economia criativa, economia do cuidado, economia prateada e economia digital. Debates também quais habilidades desses setores e carreiras tendem a demandar.

Capítulo 4: Caminhos da Profissionalização para as Juventudes no Brasil. Busca compreender as diretrizes da profissionalização, no esforço de inclusão produtiva das juventudes brasileiras. Incorpora, nessa reflexão, a educação profissional e tecnológica (EPT) e as iniciativas de aprendizagem baseada no trabalho (ABT). Identificamos quatro desafios a serem enfrentados no contexto brasileiro da formação para o trabalho: desigualdades na formação das juventudes; relação entre a profissionalização e o desenvolvimento produtivo; formação para o trabalho no projeto de vida das juventudes; governança da profissionalização das juventudes.

Ao final de cada capítulo, identificamos uma **agenda de impacto** com temas centrais a serem endereçados para enfrentar os desafios de inclusão produtiva das juventudes. No Capítulo 4, avançamos na proposição de **recomendações para atores estratégicos**.

No Anexo **“Como as organizações dedicadas à inclusão produtiva de jovens estão pensando o futuro do trabalho?”**, instituições brasileiras que trabalham com o tema informam qual a sua visão sobre os desafios e as possibilidades de inclusão produtiva das juventudes.





De forma a contextualizar as principais discussões em torno do que tem sido compreendido como futuro do trabalho e os possíveis impactos para a inclusão produtiva das juventudes, este capítulo busca:

- i) identificar as principais tendências do futuro do trabalho, sendo elas: mudanças no padrão da globalização; mudanças demográficas; digitalização da economia; flexibilização das relações de trabalho; mudanças climáticas; e mudanças nos padrões de consumo;
- ii) caracterizar possíveis impactos das tendências analisadas no contexto brasileiro;
- iii) verificar os principais desafios produzidos por essas tendências no processo de inclusão produtiva das juventudes.

As tendências analisadas neste capítulo foram construídas principalmente com base no estudo “O Futuro da Inclusão Produtiva no Brasil” (INSTITUTO VEREDAS; FUNDAÇÃO ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020). Nesta pesquisa busca-se aprofundar o debate sobre os impactos das tendências para as juventudes, identificando os desafios e oportunidades que podem aumentar ou diminuir as possibilidades de inclusão produtiva das juventudes.

A apresentação das tendências e impactos segue uma estrutura similar ao longo do capítulo. Em cada uma das seções é apresentada, inicialmente, uma caracterização geral da tendência, mobilizando-se evidências para reforçar sua importância. Em seguida, são apresentados os impactos gerais aos trabalhadores, principalmente às juventudes do Brasil. Para isso, leva-se em conta a seguinte questão: de que forma a tendência modifica a disponibilidade e as características das ocupações para que as juventudes comecem sua vida laboral?

1.1. MUDANÇAS NO PADRÃO DE GLOBALIZAÇÃO

Esta seção corresponde ao eixo mais amplo de análise, no qual serão examinadas as mudanças no padrão de globalização e os efeitos difusos em países desenvolvidos e em desenvolvimento. Entre os aspectos da globalização, estão a aceleração nos processos de digitalização e o surgimento de arranjos produtivos transnacionais. Estes, de forma gradativa, têm impactado o surgimento de modelos flexíveis de contratação, a manutenção das estruturas de desigualdades sociais e digitais e os aspectos socioambientais nas cadeias produtivas globais e nacionais. Tal contexto indica maior preocupação com o controle de riscos e incertezas.

Enquanto efeitos da globalização, nas últimas décadas, mudanças significativas ocorreram em diferentes campos. Observam-se, por exemplo, transformações no campo da educação, comunicação, tecnologia, gestão e processamento de dados, no transporte e infraestrutura. Essas mudanças provocam efeitos nos processos produtivos e nos fluxos econômicos. Como consequência, grande parte das economias internacionais passou a ficar interligada em formatos ainda maiores. Isso tem potencializado – ou mesmo reconfigurado – tendências já em curso no mundo do trabalho, como no caso da automação e da flexibilização.

Outro fator que se intensificou ao longo da pandemia foi o **aumento das desigualdades sociais**. Análises sobre o impacto da globalização mostram que **a concentração de renda se ampliou, ao mesmo tempo em que houve maior distanciamento econômico entre faixas de renda entre os países**. Além disso, as transações econômicas internacionais e **a difusão de tecnologia contribuíram para ampliar a “distância digital” entre indivíduos e entre populações de países distintos**. Identificou-se que **boa parte dos indivíduos não tem condições para acompanhar os progressos tecnológicos ou mesmo participar de redes importantes para a produtividade** (BAUMANN, 2021).

Com base em projeções do Banco Mundial, o relatório “Primeiro a Crise, depois a catástrofe” (OXFAM BRASIL, 2022) indica que, no mundo, **mais de 250 milhões de pessoas podem entrar em condição de pobreza extrema ainda em 2022, totalizando 860 milhões de pessoas vivendo abaixo da linha da extrema pobreza**. Nesse contexto globalizado e dentre os países democráticos, **o Brasil é o país com maior acúmulo de rendimentos no 1% da população mais rica e onde os 10% da população com maiores rendimentos concentra em torno de 55% da renda**. A série sobre desigualdade global⁷, produzida pela Folha de S. Paulo, mostra também que, em períodos de crise, os mais ricos melhoram suas condições quando comparados aos mais pobres.

A partir dessas considerações – e entendendo os efeitos da globalização como uma tendência mais geral dentre as demais que serão trabalhadas neste capítulo –, como seus impactos sobre o mundo do trabalho podem ser analisados dentro do contexto brasileiro?

7 Notícia: *Podcast explica a desigualdade no Brasil: ouça*. 29 de agosto de 2019. Link: <https://www1.folha.uol.com.br/podcasts/2019/08/podcast-explica-a-desigualdade-no-brasil-ouca.shtml>.

recem as economias avançadas, dada sua competitividade em inovação e serviços, assim como seu estoque de trabalho mais qualificado. Ainda assim, algumas economias em desenvolvimento, geograficamente próximas a grandes mercados, também podem se beneficiar com o movimento da oferta para mais perto dos consumidores.

Com isso, assiste-se a uma mudança nos paradigmas das relações econômicas mundiais, especialmente nas produções de tipo “deslocado” ou “sem escora” (*offshoring*), com **tendências voltadas ao regionalismo, em oposição ao globalismo. Ou seja, nos novos tempos de dificuldades no fornecimento de mercadorias e serviços, devem ser consolidadas cadeias locais e regionais de suprimento em detrimento de arranjos globais, sob pena de desabastecimento**⁶.

As estratégias regionais ou nacionais indicam tendências de afastamento de alguns setores econômicos das cadeias de valor global e realocação de indústrias em atuação em países em desenvolvimento para seus países de origem, de forma a reduzir a dependência de abastecimentos externos (BAUMANN, 2021). Estes fatores já estavam sendo observados anteriormente à pandemia da Covid-19, mas se intensificaram com ela e têm criado um cenário de possível enfraquecimento na integração das economias globais.

O movimento de realocação de empresas de volta aos seus países de origem pode impactar a oferta e as oportunidades de trabalho, pois o custo da mão de obra é maior em países desenvolvidos. Esse processo pode também aumentar a pressão sobre a automatização e a robotização em diversos setores, a fim de elevar a produtividade e reduzir custos, questão que será abordada na seção sobre digitalização da economia.

6 Notícia: *Tendências mundiais no pós-pandemia e, quicá, no pós-guerra*. 19 de maio de 2022. Link: <https://www.correiobraziliense.com.br/opiniao/2022/05/5008915-tendencias-mundiais-no-pos-pandemia-e-quica-no-pos-guerra.html>.

minhos divergentes de crescimento entre economias desenvolvidas e emergentes e apontava o aumento das incertezas geopolíticas. A pandemia, porém, acelerou processos que já vinham aparecendo na linha do horizonte.

As tensões globais e a emergência de novas tecnologias têm estimulado as discussões sobre as cadeias de abastecimento mundiais⁵. Considerando que um em cada cinco empregos está ligado a essas cadeias (por exemplo, postos de trabalho do setor da indústria transformadora e da agricultura), tal situação poderá impactar muitos trabalhadores. Na Ásia, por exemplo, cerca de 500 milhões de empregos dependem das conexões entre as cadeias de abastecimento mundiais e a indústria. Destes, um terço foi impactado “através de perdas de emprego, de horas de trabalho, de rendimentos do trabalho ou qualquer outra deterioração das condições de trabalho” ao longo da pandemia de Covid-19.

Apesar de a maioria dos trabalhadores e empresas informais não estar diretamente ligada a cadeias de abastecimento mundiais, aqueles que estão normalmente enfrentam maiores riscos devido ao acesso limitado a financiamento, serviços de saúde e proteção social (OIT, 2020a). **Uma solução proposta para abordar as atuais perturbações na produção a nível global é trazer a produção para mais próximo dos países de origem, movimento que tem sido chamado de desglobalização (OIT, 2022b)**.

As cadeias de abastecimento estão se tornando mais intensivas em conhecimento e demandando novas qualificações para o mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, estão cada vez mais concentradas em termos regionais, sobretudo na Ásia e na Europa, dado que a produção tem se concentrado cada vez mais em locais próximos aos mercados de destino. Essas tendências favo-

5 Cadeias de abastecimento mundiais são as redes que abrangem vários continentes e países com o propósito de fornecer bens e serviços.

Para as economias desenvolvidas, o aumento na interação entre as economias globais abriu margem para novos modelos de negócios e relações comerciais. Um bom exemplo é a produção de tipo “deslocado” ou “sem escora” (*offshoring*), que segue no fluxo das reestruturações produtivas, realocando processos de um setor para outro. O principal objetivo é reduzir custos e ampliar a produtividade de forma a promover vantagens às empresas. De forma geral, este modelo corresponde à ampliação territorial das ações de empresas transnacionais, ao deslocar estrategicamente unidades para outros locais (BAUMANN, 2021).

Para as economias em desenvolvimento, esse processo estimulou o desenvolvimento econômico e social, mas também ampliou a exploração de vantagens para a força de trabalho. Ao mesmo tempo, a automação crescente gerou uma demanda por trabalhadores com maior grau de qualificação. Paralelamente a isto, ambos os processos contribuíram para elevar o grau de concentração da renda, ao mesmo tempo em que se percebeu a ampliação das desigualdades sociais (BAUMANN, 2021).

Uma consequência desse movimento foi o **processo de desindustrialização em países do sul global**, como no caso brasileiro⁴. Em detrimento da integração com as cadeias globais de valor, esse processo foi, gradativamente, impondo limites e causando enfraquecimento das indústrias nacionais, reduzindo o potencial de desenvolvimento e criando barreiras à inclusão produtiva (INSTITUTO VEREDAS; FUNDAÇÃO ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020).

Nesse sentido, a globalização impõe diferentes desafios aos países em desenvolvimento. Mesmo antes da pandemia, **já havia mudanças profundas impulsionadas pelo avanço tecnológico, digital e informacional. Esse processo já indicava ca-**

4 Como outros países da América Latina, o Brasil participa de forma atenuada na cadeia global de valor a partir da produção e exportação de matéria-prima.



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ Nas últimas três décadas, a globalização possibilitou uma maior integração entre as economias internacionais.
- ▶ A intensificação no processo de integração entre as economias globais levou ao processo de desindustrialização em países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil.
- ▶ Nos últimos anos, e com mais força ao longo da pandemia de Covid-19, há uma tendência ao regionalismo, fenômeno que tem sido chamado de desglobalização.
- ▶ A desglobalização promoveu novos direcionamentos quanto à realocação de indústrias em seus países de origem.
- ▶ Tanto a desindustrialização como a desglobalização podem impor barreiras à inclusão produtiva, impactando também as estruturas de desigualdades no mundo do trabalho.
- ▶ No cenário global, percebe-se o aumento nas desigualdades sociais e digitais.



QUESTÕES PARA AS JUVENTUDES

- ▶ Como as tendências decorrentes do movimento de globalização têm afetado a inclusão produtiva de jovens?
- ▶ Quais os principais desafios para enfrentar as barreiras que se impõem ao acesso dos diferentes grupos de jovens ao mundo do trabalho?
- ▶ Quais são/serão as habilidades requeridas para os novos postos de trabalho que estão surgindo?

1.2. MUDANÇAS DEMOGRÁFICAS

Desde a década de 1940 o Brasil tem passado por uma transição demográfica. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua (IBGE, 2022a), a população brasileira segue aumentando. Atualmente, **estima-se que há 212,7 milhões de habitantes no país, representando um aumento de 7,6%, se analisado o período entre 2012 e 2021**. Nesse período de quase dez anos, a **parcela de pessoas com 60 anos ou mais teve aumento de 11,3% para 14,7%**

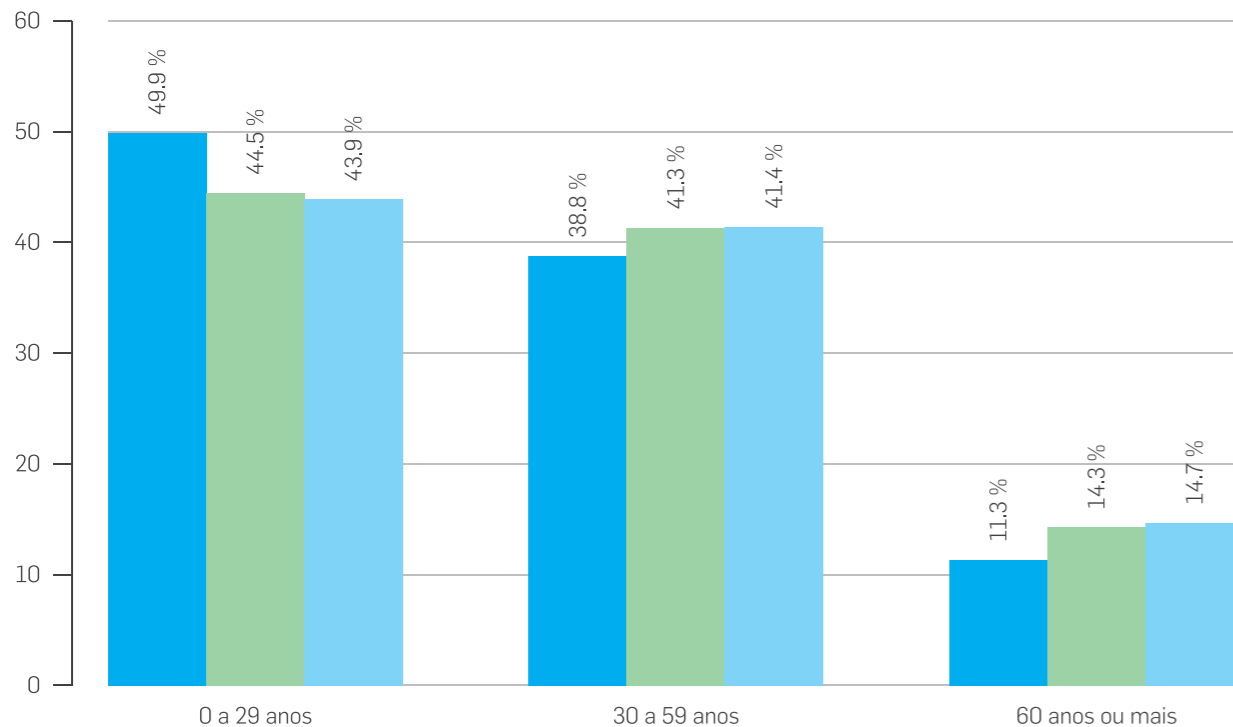
do total, passando de 22,3 milhões para 31,2 milhões, processo que, na América Latina, tem ocorrido de forma mais acelerada (BID *et al*, 2018). Já o número de **pessoas com menos de 30 anos caiu 5,4% - de 98,7 milhões em 2012 para 93,3 milhões em 2021** (ver mais no Capítulo 2).

Inicialmente, identifica-se que **o movimento global e tecnológico ocorrido ao longo dos processos sócio-históricos tem modificado os padrões de organização da produção, impondo desafios às estratégias do setor privado e dos governos**. No entanto, os impactos variam de acordo com as especificidades geográficas e o nível de desenvolvimento econômico.

Sabe-se que **os países que obtiveram melhores desempenhos econômicos foram os que dependeram em menor grau das economias globais**. Portanto, quando se olha para o Brasil, os impactos das mudanças no padrão da globalização se materializam em riscos de redução nos investimentos externos e manutenção das relações de dependência econômica na produção de commodities. Esse cenário origina novos desafios para a tomada de decisões governamentais, no sentido de promover oportunidades para geração de emprego, diversificação da economia e redução das desigualdades sociais (BAUMANN, 2021; INSTITUTO VEREDAS; FUNDAÇÃO ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020).

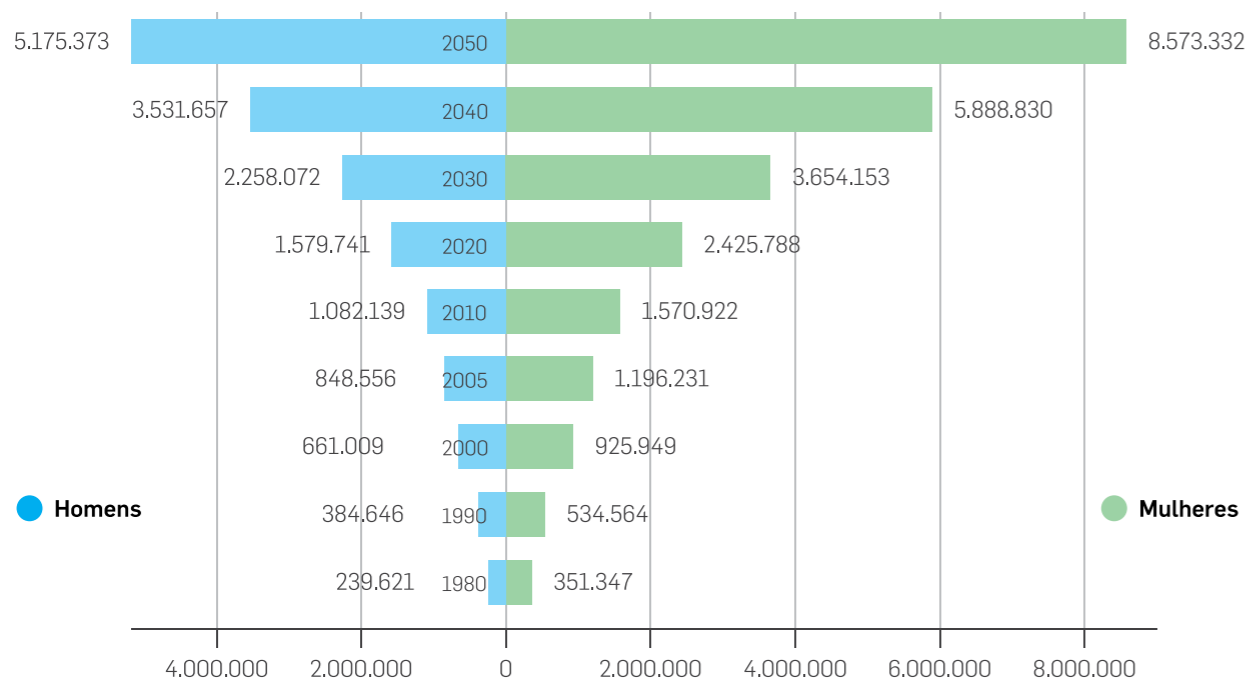
Assim, a forma como o Brasil está inserido na economia global é determinante para a geração de renda e emprego. De forma geral, os impactos globais sobre o mundo do trabalho têm sido associados, por um lado, ao desenvolvimento tecnológico. Este impacta o processo de digitalização da economia, modificando as relações de trabalho e possibilitando o surgimento de novos arranjos de contratação. Por outro lado, identifica-se também maior difusão nas pautas relativas às mudanças climáticas, impactando os processos produtivos e as relações comerciais e de consumo que têm se adequado aos discursos sustentáveis e ao mundo digital. Desse modo, nas seções seguintes, tais aspectos serão analisados de forma a enfatizar os aspectos que interferem nos planejamentos de inclusão produtiva para as juventudes, iniciando pelas mudanças nos padrões demográficos.

Gráfico 1: População residente (%) no Brasil por grupos de idade

Fonte: IBGE⁸.

O Gráfico abaixo mostra as projeções sobre a evolução da população de 80 anos ou mais no Brasil até 2050.

Gráfico 2: Evolução da população de 80 anos ou mais de idade por sexo no Brasil (1980-2050)



Fonte: IBGE (2004).

8 Notícia: *População cresce, mas número de pessoas com menos de 30 anos cai 5,4% de 2012 a 2021*. 22 de julho de 2022. Link: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34438-populacao-cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021>.

Outra tendência geral no Brasil é a queda nas taxas de natalidade e fecundidade. Entre 2000 e 2015, a redução nas taxas de fecundidade corresponde a 75,7% na região Sudeste, 75,1% na região Centro-Oeste, 71,9% na região Sul, 67,7% no Nordeste e 66,6% no Norte. **As projeções realizadas pelo IBGE (2022a) mostram que essa tendência deve se aprofundar em todas as regiões do país. Os dados, de modo geral, apontam para a diminuição da proporção de crianças e jovens na população total.**

Esse contexto indica estar em curso a reversão do chamado “bônus demográfico”. Este é o período histórico em que há, em relação à população total, uma concentração de pessoas em idade ativa, capacitadas a trabalhar. O Brasil atingiu o ápice do seu bônus demográfico em 2009, com 52,3 milhões de pessoas na faixa etária de 15 a 29 anos. Esse processo foi decorrente da “onda jovem”, fenômeno ocorrido entre 1970 e 1980, caracterizado pelo aumento da população jovem no início dos anos 2000. Atualmente, como já apontado, o Brasil tem passado por transformações demográficas. Segundo as previsões, o crescimento populacional deve ocorrer na faixa da população com mais de 55 anos, enquanto a proporção de jovens apresenta uma tendência de redução (CARMO; CAMARGO, 2020).

Há, portanto, uma transição na estrutura etária da população brasileira, impondo desafios ao futuro do trabalho. Tais desafios perpassam principalmente pelas questões acima referidas: *i)* o envelhecimento populacional; *ii)* a redução da população economicamente ativa (PEA); e *iii)* a redução da população jovem. Como esse contexto impacta a inserção de jovens no mundo do trabalho?

O envelhecimento populacional, por exemplo, tem causado um aumento significativo no número de profissionais cadastrados como cuidadores, assim como um crescimento na oferta de cursos de gerontologia. Segundo pesquisa realizada pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo

(CNC)⁹, o campo do cuidado cresceu 547% - indo de 5.263 para 34.051 postos de trabalho entre 2007 e 2017. Esses dados apontam que as ocupações no campo do cuidado têm crescido nos últimos anos, de forma a fomentar economias relativas à população idosa, como a Economia do Cuidado e a Economia Prateada. Além disso, **o envelhecimento populacional pode ampliar o ciclo de vida produtivo e demandar novas competências e habilidades a adolescentes e jovens** que se encontram em período de formação (IPEA, 2020). Um bom exemplo são as habilidades no campo do cuidado, da saúde, da administração e tecnológicas (ver mais no Capítulo 3).

Nesse sentido, é importante entender quais as possibilidades de participação das juventudes no mundo do trabalho. Deve-se levar em consideração mudanças não apenas no tamanho populacional entre as gerações, mas também nas habilidades demandadas, nos ciclos de desenvolvimento econômico e nas esferas de acesso educacionais (SILVA, 2020) (ver mais no Capítulo 2). **Historicamente, o mercado de trabalho para jovens é caracterizado por baixas taxas de emprego e incidência de trabalhos informais e precarizados.** Estudos recentes mostram que, **em períodos de crise, jovens são os mais afetados, sofrendo mais intensamente com a dificuldade de encontrar emprego, a redução de salários e o aumento das horas trabalhadas** (OIT, 2020c; IBGE, 2022b).

Apesar de, atualmente, a juventude ser a maior força de trabalho do país, essa parcela da população é a mais afetada quando se analisam as taxas de desemprego. Além disso, a desigualdade de renda, que aumentou entre 2015 e 2019, cresceu de forma mais significativa entre os jovens. A perspectiva é de que 14% de jovens perderam a renda proveniente do trabalho nesse período, ficando desempregados (NERI, 2019).

9 Notícia: *Profissão que mais cresceu na década teve alta de 547% no Brasil*. 05 de novembro de 2018. Link: <https://exame.com/carreira/cuidador-de-idoso-e-ocupacao-que-mais-cresce-no-pais-na-decada/>.

Quando são analisados os dados do Brasil em Números (IBGE, 2021), percebe-se que a **População Economicamente Ativa (PEA) está concentrada no grupo populacional entre 30 e 49 anos**. O documento também aponta **tendências, por um lado, de maior absorção no mercado de trabalho da população com mais anos de estudo. E, por outro, de baixa absorção de jovens, com perspectiva de aumento nas taxas de desocupação, informalidade e redução de perspectivas de projetos de futuro.**

Em contrapartida, apesar de o cenário atual apresentar redução de perspectivas para as juventudes, a reversão do “bônus demográfico” poderiam indicar outros efeitos. A redução da população jovem permitiria também elaborar hipóteses positivas sobre os indicadores de ocupação e acesso a instituições de ensino de qualidade, principalmente em regiões metropolitanas em que há maior concentração de jovens (SILVA, 2020). Essa consideração parece indicar que a redução da proporção de jovens poderia favorecer o acesso dessa parcela da população a oportunidades educacionais de qualidade. No entanto, cabe enfatizar que há outros fatores que interferem em diferentes níveis na inclusão produtiva de qualidade, tais como estruturas de desigualdades sociais e culturais, esferas de oportunidades educacionais e grau de qualificação.

Outro aspecto que se relaciona à estrutura demográfica é a chamada **“Geração Canguru”¹⁰**. A expressão se refere ao **prolongamento da convivência familiar, em decorrência de fatores econômicos, do alongamento do período dedicado aos estudos, ou em formação e trabalhando (“estudam e trabalham”)**, e de **casamentos mais tardios** (ver mais no Capítulo 2). Esse fenômeno, que é visto principalmente entre jovens de classe média e alta, pode prorrogar a transição para a vida adulta.

¹⁰ Notícia: *Geração canguru, os jovens que escolheram não sair da casa dos pais*. 23 de junho de 2017. Link: https://brasil.elepa.com/brasil/2017/06/05/politica/1496687911_980154.html.

A análise de tendências a partir das dinâmicas demográficas auxilia na compreensão dos efeitos cíclicos que afetam os diferentes subgrupos populacionais. Especificamente quanto aos efeitos sobre as juventudes e suas capacidades de transição, as possibilidades de ocupação estão inseridas em processos mais amplos. Estes incluem perspectivas de formação educacional, inclusão produtiva e construção de projetos de futuro, o que demanda desafios às diferentes esferas, públicas e privadas, no intuito de promover adaptações à população em geral.

ASPECTOS POPULACIONAIS DA CIDADE DE SÃO PAULO

Em termos populacionais, São Paulo é a maior cidade do país. Segundo o IBGE Cidades (2021)¹¹, a população estimada é de 12.396.312.

O estado e a cidade de São Paulo acompanham as tendências de redução das populações mais jovens e crescimento da população com mais idade. Segundo dados comparativos entre a população jovem e idosa da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade), atualmente, a idade média da população é de 36,5 anos, enquanto, em 2000, correspondia a 30 anos.

Os impactos do envelhecimento populacional têm ocorrido de forma intensa. Em 2010, havia seis idosos para cada grupo de dez jovens em São Paulo. Entretanto, as projeções construídas pela Seade indicam que, em 2030, a perspectiva é de que sejam 12 idosos para cada dez jovens. E, em 2050, o equivalente a 21 idosos para cada dez jovens.

¹¹ Ver mais em: <https://cidades.ibge.gov.br/>.



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ Nos últimos anos, a população brasileira, apesar de seguir aumentado, tem se caracterizado pelo envelhecimento etário.
- ▶ As projeções populacionais indicam redução da proporção de pessoas com menos de 30 anos, assim como queda nas taxas de natalidade e fecundidade.
- ▶ O “bônus demográfico”, que atingiu seu pico em 2009, tem apresentado tendência de redução, com o aumento da proporção de população inativa.
- ▶ A tendência de crescimento da força de trabalho entre jovens tem enfraquecido ao longo dos últimos anos.
- ▶ O cenário de envelhecimento populacional tem reforçado a importância da qualificação profissional das juventudes.



IMPACTOS PARA AS JUVENTUDES

- ▶ O envelhecimento populacional tem causado aumento significativo no número de profissionais cadastrados como cuidadores, identificando-se oportunidades nas áreas da economia do cuidado e da economia prateada.
- ▶ Estudos recentes indicam aumento nas taxas de desocupação e de informalidade, bem como a redução de perspectivas de projetos de futuro entre jovens no Brasil.
- ▶ Entre jovens de classe média e alta, o aumento no período dedicado aos estudos, trabalho, aliado a questões econômicas e emocionais, tem gerado o fenômeno conhecido como “geração canguru”.
- ▶ A redução da população jovem permite elaborar hipóteses positivas sobre os indicadores de ocupação e acesso a instituições de ensino de qualidade.

1.3. DIGITALIZAÇÃO DA ECONOMIA

O desenvolvimento tecnológico e o mundo do trabalho estão interligados e em constante transformação, impactando de diversas formas as esferas sociais, econômicas, políticas e culturais. Historicamente, as mudanças promovidas por processos de reestruturação produtiva ocorreram aliadas às transformações tecnológicas. Isso também fez surgir novas formas de trabalho, profissões e, conseqüentemente, novas demandas por habilidades e competências que pudessem ser desenvolvidas e operacionalizadas. Apesar de este ser um fenômeno recorrente ao longo dos processos históricos, **uma das principais características atuais é a velocidade nos processos de mudança.**

O processo de digitalização abarca vários setores da atividade econômica e tem marcado algumas transformações em aspectos como tempo e a distância. Abrange questões sobre a natureza do trabalho quando associado às novas tecnologias, aos avanços da automação e da inteligência artificial. Nesse sentido, **a mudança tecnológica por meio da digitalização da economia tem sido compreendida como uma tendência abrangente e duradoura, que traz desafios e oportunidades para o mundo do trabalho.**

Tanto os desafios como as oportunidades passam por discussões em torno dos efeitos das inovações tecnológicas sobre a capacidade de substituição do trabalho humano (OIT, 2022b). Antes da pandemia do vírus da Covid-19, já havia uma tendência de aumento da automação das atividades produtivas, reduzindo a necessidade de mão de obra. Um estudo¹² realizado pela consultoria IDados, em parceria com pesquisadores da Fundação Getúlio Vargas, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, ISE Escola de Negócios (ISE Business School) e Universidade de São Paulo aponta as perspectivas futuras. Quando estimada a quantidade de postos de trabalho que podem ser substituídos por máquinas no Brasil, **cerca de 58,1% dos empregos brasileiros podem desaparecer em um período de 10 ou 20 anos, em decorrência da automação. Isso equivale a 52,1 milhões de postos de trabalho** (dentre essas ocupações estão digitadores, vendedores por telefone, contabilistas, secretários jurídicos, etc.) (ver mais no Capítulo 3)¹³.

No que se refere a ocupações formais e informais, o estudo aponta que há previsões de que até 62% dos empregos informais e 55% das ocupações formais possam ser substituídos pela automação. **Ademais, ocupações com maior probabilidade de automação são aquelas que não necessitam de muita precisão, discernimento ou subjetividade humana para serem realizadas, ou seja, ocupações com maiores níveis de repetição e menor complexidade** (ver mais no Capítulo 3). **Essas atividades são, em geral, a porta de entrada de jovens no mundo do trabalho, tais como operador de telemarketing, condutores de automóveis, vendedores em lojas físicas, agentes de seguros, dentre outros** (OTTONI *et al.*, 2022).

12 Notícia: *Trabalhador ou máquina? As 10 ocupações com maior (e menor) chance de sumir no Brasil*. 23 de julho de 2022. Link: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-62223093>.

13 Notícia: *Conheça 10 profissões que poderão ser automatizadas em até 20 anos*. 18 de agosto de 2022. Link: <https://news.ifood.com.br/conheca-10-profissoes-que-poderao-ser-automatizadas-em-ate-20-anos/>

Por outro lado, **as profissões com menor chance de substituição são aquelas que exigem maior interação e subjetividade humana, ou seja, relacionadas ao grupo de competências associadas às habilidades socioemocionais (soft skills), que envolvem maior nível de intersubjetividade, resolução de problemas, inteligência emocional e criatividade**. Para além de ocupações específicas, as habilidades socioemocionais associam-se a capacidades que podem estar presentes em qualquer ramo de atividade. Por exemplo, um profissional que saiba operar tecnicamente uma máquina pode obter também bons rendimentos nas relações intersubjetivas com colegas a partir do trabalho em equipe; ou, um profissional do campo artístico pode deter conhecimento técnico sobre programas (*softwares*) que auxiliam na operacionalização do seu trabalho. O processo criativo tem relação com as habilidades socioemocionais (ver mais no Capítulo 3).

Ao longo desses processos, pode surgir a necessidade de ajustes de competências através da reconversão e reciclagem para que as oportunidades de emprego correspondentes possam ser ocupadas (OIT, 2022b) (ver mais no Capítulo 3). Além disso, apesar do movimento de desglobalização, **os estudos também apontam que a proporção de empregos que podem ser automatizados tende a ser maior nos países em desenvolvimento do que nos desenvolvidos. Isso devido à alta proporção de ocupações que exigem pouca qualificação e que são mais facilmente substituídas por máquinas**.

Cabe destacar que o processo de eliminação de empregos pela automação pode ser maior do que a criação de novas vagas. Nesse movimento, há setores que vão demandar a requalificação de profissionais, mas também processos de formação em áreas específicas (OIT, 2022b).

Segundo um relatório da Brasscom (2022), **a perspectiva é de que o mercado de trabalho demande cada vez mais profissionais ligados ao setor de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs)**. Com base nos dados de 2021, o re-

latório aponta que o número de profissionais nessa área era de 1,9 milhão, um aumento de 198 mil em comparação com 2020. Desse total e com relação aos dados de 2020, todos os subsetores tiveram crescimento. **No subsetor de “TI em casa” (TI In House), quando a empresa constrói o seu próprio centro de dados (data center), houve crescimento de 6,4%; no ramo de Telecom e Serviços de Implantação, o crescimento foi de 4,7%; no de TIC (programas, serviços de nuvem, equipamentos, etc.), foi de 36,4%** (ver mais no Capítulo 3).

De acordo com o relatório “Demanda de Talentos em TIC”, realizado pela Brasscom (2021), a perspectiva é de um crescimento de 797 mil novas vagas de emprego na área das TICs no Brasil até 2025. Isso é equivalente a uma demanda média de 159 mil profissionais ao ano (2021-2025), enquanto a oferta anual de formados com perfil tecnológico no ensino superior é de 53 mil profissionais. Isso evidencia um déficit de trabalhadores para a área de TIC no Brasil.

Outra tendência relacionada ao processo de digitalização é o “trabalho em casa” ou “escritório doméstico” (*home office*). Pesquisa realizada pela consultoria EY-Parthenon (2021) mostra que, com a pandemia de Covid-19, **a maneira de trabalhar mudou para 83% dos brasileiros**. A média entre os 18 países pesquisados foi de 69% dos respondentes. **Os brasileiros esperam que algumas modificações impostas à maneira de trabalhar venham a se tornar permanentes**. Na comparação com os demais países pesquisados, a expectativa dos brasileiros em torno do *home office* no futuro é maior. Entre os estadunidenses, 26% esperam trabalhar em casa com mais frequência, enquanto no **Brasil metade quer um trabalho mais flexível (com maior autonomia) e 44% querem trabalhar em casa com mais frequência**.

A digitalização da economia e a automatização tendem a ser um caminho sem volta: 70% das empresas já usam (ou avaliam usar) novas tecnologias em seus processos (DELOITTE, 2020). Esses dados apontam para a crescente dependência

na utilização e intermediação tecnológica e informacional nas relações de trabalho.

Aliado a isso, há o aumento expressivo de novas ocupações constituídas por via de plataformas digitais, **fenômeno que tem sido entendido como uberização¹⁴ ou plataformização do trabalho** (ARYMAX; B3 SOCIAL; INSTITUTO VEREDAS, 2022). Em entrevista cedida à Revista IHU, Ruy Braga (2021) explica que, **para além de ocupações de baixa qualificação, como de motoristas e entregadores, pode-se também prestar ou solicitar serviços qualificados e em diferentes áreas por via de plataformas**. Nelas, há uma rede ampla agregada por várias áreas do conhecimento e uma **diferenciação por tipos de plataformas: as que oferecem oferta de micro e de macrotrabalhos**. Nas plataformas de “trabalhos rápidos” (“*quick works*”), há oferta de microtrabalhos, ou “subtrabalhos”¹⁵; nas plataformas de trabalhadores autônomos (*freelancers*), ou plataformas de macrotrabalhos, há a prestação de serviços “qualificados”, como os oferecidos por arquitetos, advogados, professores, jornalistas, publicitários, dentre outros.

Há diferentes discursos quanto ao potencial de geração e manutenção de trabalhos por via das plataformas. Por um lado, há argumentos no sentido de que **as plataformas digitais têm o potencial de aumentar a produtividade econômica e o controle das operações, permitindo maior conectividade entre oferta e demanda de maneira inovadora**. As plataformas também possibilitariam integrar e produzir dados associados à

14 Na última década, novos arranjos flexíveis têm surgido, associados especialmente às expressões “uberização” e “plataformização do trabalho”. Atualmente, o termo uberização não se refere apenas aos cargos de motoristas por aplicativos, e tem sido associado ao trabalho por via de plataformas digitais por conta da popularização do aplicativo Uber. De forma semelhante, pode-se utilizar a expressão “plataformização do trabalho” para explicar o mesmo fenômeno, enquanto padrão mais recente de gestão e organização do trabalho por via de plataformas digitais (ANTUNES, 2020; GROHMANN, 2021).

15 A exemplo da Amazon Mechanical Turk, que utiliza a inteligência artificial com mais intensidade.

internacionais e intersetoriais, de forma a abranger os diversos grupos de jovens, a despeito da sua origem, contextos sociais e aspectos individuais.

e acessadas de forma desigual pelos diferentes grupos de jovens. Desse modo, as ações futuras de inclusão produtiva devem atentar às dimensões

INCLUSÃO PRODUTIVA DE JOVENS NA CIDADE DE SÃO PAULO

DIGITALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS

São Paulo, enquanto cidade global, acompanha o processo de desenvolvimento econômico e tecnológico, caracterizando-se como uma das principais referências do país. Mais especificamente sobre o processo de digitalização, recentemente, o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), junto à Prefeitura de São Paulo, desenvolveu uma análise de custos relacionados às prestações de serviços públicos, tais como deslocamentos, tempo de espera, recursos humanos, gastos com impressões, dentre outros serviços que, quando digitalizados, promovem benefícios econômicos ao município (GONÇALVES; MAGGION, 2022).

No intuito de compreender os custos dos processos de digitalização em diferentes serviços públicos, a pesquisa mostrou que, em relação ao cenário anterior à digitalização, houve uma redução média de 73,9% no custo unitário das solicitações de cidadãos e empresas no serviço público e redução média de 39% no custo unitário de solicitações de serviço público para a administração pública municipal. Já nos serviços prestados apenas a pessoas físicas, houve redução média de 83%.

Em termos econômicos, a perspectiva é de que a digitalização dos serviços oferecidos ao público tenha dado um retorno de R\$ 27,10 para cada R\$ 1,00 investido. Com isso, a pesquisa aponta que a digitalização tem potencial de redução de custos para governos e para a população, tanto no sentido de acesso a serviços como no de redução de gastos com deslocamentos, taxas e impressões.

PROGRAMAS COM VIÉS DE INCLUSÃO PRODUTIVA DE JOVENS

Com relação às questões relacionadas às dinâmicas tecnológicas, ao empreendedorismo jovem e às habilidades que o futuro do trabalho tem demandado, no âmbito público da cidade de São Paulo, há diferentes programas mobilizados pela Comissão de Defesa dos Direitos da Criança, do Adolescente e da Juventude¹⁷, que têm por objetivo a inclusão produtiva e a independência financeira para jovens:

- a) **Programa Bolsa Trabalho:** Vinculado à Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho (SMDETT), junto à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC) e Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia (SMIT), esse programa foi elaborado no intuito de desenvolver ações que promovam a emancipação financeira de jovens.

No contexto geral do programa, há formações divididas em três eixos: a) tecnologia; b) direitos humanos e direito à cidade; c) treinamentos para o mundo do trabalho, finanças e projetos. Para garantir a permanência, há uma bolsa de auxílio no valor de R\$627,21. No geral, há disponibilidade de 108 vagas, e as formações são oferecidas apenas para jovens paulistas entre 16 e 20 anos de idade, que estejam

¹⁷ Notícia: *Inclusão produtiva de jovens é debatida na Câmara*. 23 de junho de 2022. Link: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/blog/inclusao-produtiva-de-jovens-e-debatida-na-camara/>.

efetividade de trabalhadores, às demandas e comportamento de consumidores, ao mesmo tempo em que poderiam ampliar a liberdade ao trabalhador a partir do autogerenciamento das operações (BID *et al*, 2018; ARYMAX; B3 SOCIAL; INSTITUTO VEREDAS, 2022). Por outro lado, **há também argumentos que enfatizam o processo de precarização do trabalho por via das plataformas digitais, questão que será mais bem abordada na próxima seção sobre flexibilização do trabalho.**

NESSE CENÁRIO, COMO PODEMOS COMPREENDER O CONTEXTO DIGITAL BRASILEIRO E A SITUAÇÃO DAS JUVENTUDES?

Inicialmente, considerando que o processo de digitalização está diretamente relacionado à economia digital, há perspectivas de desenvolvimento de habilidades digitais (ver mais no Capítulo 3). Entretanto, quando são analisadas as **relações entre digitalização e juventudes, surgem desafios quanto às barreiras impostas pelas desigualdades sociais, manifestadas também a partir de desigualdades digitais.**

No Brasil é observada a tendência da divisão dos trabalhadores entre incluídos e excluídos digitais (PORVIR, 2021). Aqui cabe fazer um recorte entre as classes mais abastadas, que tendem a ter mais tempo de estudo e condições para se qualificar e ocupar cargos de trabalho que exigem uma qualificação maior, enquanto as classes menos abastadas muitas vezes sequer têm acesso à conectividade de qualidade. Para demonstrar a gravidade deste cenário, segundo o levantamento "O abismo digital no Brasil" (PWC; INSTITUTO LOCOMOTIVA, 2022), 33,9 milhões de brasileiros estão desconectados e 41,8 milhões estão subconectados. Desse montante, a maioria são homens, negros, com baixa escolaridade e das classes C, D e E¹⁶.

¹⁶ A classe C abrange pessoas com renda domiciliar de 2 a 5 salários-mínimos, enquanto as classes D e E compreendem pessoas com renda domiciliar de até 2 salários-mínimos.

Não havendo ações que revertam esse cenário, as desigualdades digitais entre as juventudes tendem a se aprofundar. Os mais ricos têm acesso a computadores, à conectividade de alta velocidade, conhecimento da variedade de oferta de programas (*softwares*), formação para o uso produtivo desses recursos e tempo livre para poder experimentar possibilidades de conhecimento e de trabalho. Enquanto isso, os mais pobres não têm acesso a uma conectividade de qualidade ou a equipamentos para usufruir das tecnologias (PORVIR, 2021).

Nesse cenário, os impactos no mundo do trabalho também podem se complexificar, pois **as juventudes encontrarão um contexto competitivo, tendo que disputar vagas com outras gerações. Estas, por sua vez, podem perder suas fontes de renda e estar dispostas a assumir postos de trabalho que eram destinados a um público com menor experiência.** Por outro lado, há a hipótese de que jovens, mesmo sem experiência, estejam mais qualificados do que adultos para empregos que exigem habilidades tecnológicas (embora as habilidades tecnológicas não sejam necessariamente suficientes para a ocupação desses postos).

Por fim, considerando as barreiras de acesso às juventudes ao primeiro emprego (ver mais no Capítulo 2), percebe-se que **as atividades realizadas, majoritariamente, por um público iniciante (*entry level*) tendem a potencializar as barreiras já existentes às juventudes. Ou seja, reduzir as oportunidades de primeiro emprego, já que esses são postos em que há maior chance de automação.** Essa situação pode ampliar a relação de jovens com o mercado de trabalho informal.

Em suma, a digitalização da economia impõe diferentes desafios ao futuro do trabalho das juventudes, tanto em relação às demandas do mercado de trabalho em geral, quanto em relação a novas habilidades e competências que acompanham os impactos da digitalização (ver mais no Capítulo 3). As expectativas sociais e demandas de qualificação do mercado de trabalho são vivenciadas

matriculados ou tenham concluído o ensino médio, estejam desempregados e que tenham renda per capita igual ou inferior a meio salário-mínimo.

Vinculado ao Bolsa Trabalho, há também o Programa Juventude, Trabalho e Fabricação Digital¹⁸, desenvolvido pela rede Fab Lab Livre de SP e tem como proposta a inclusão digital e produtiva de jovens paulistas. Este programa atende 200 jovens por ano, entre 18 e 29 anos. Além disso, ao longo do ciclo de formação, há abordagens sobre temas relacionados ao futuro do trabalho e tecnologias emergentes

b) **Don@ no meu trampo:** O Programa¹⁹ é desenvolvido pela SMDHC junto ao Instituto Besouro e possui ações voltadas para jovens mulheres. A ideia do programa surgiu pela identificação do aumento do empreendedorismo jovem feminino. É, portanto, um programa relacionado à economia criativa, com o objetivo de ampliar as habilidades criativas e empreendedoras de jovens mulheres em situação de vulnerabilidade social e que tenham entre 15 e 29 anos, de forma a promover o desenvolvimento financeiro dessas pessoas.

Por fim, há também ações viabilizadas pelo Conselho Municipal dos Direitos da Juventude, composto por 42 conselheiros, sendo 21 da sociedade civil e 21 do poder público:

- a) **Rango responde:** corresponde a ações que incidem sobre a insegurança alimentar de jovens, promovendo debates sobre temas como alimentação saudável e sustentabilidade, de forma a incentivar o empreendedorismo jovem no campo do setor produtivo de alimentos.
- b) **Rede da Hora:** vinculado ao setor cultural e à economia criativa, com ações voltadas à construção de estúdios criativos para as juventudes, possibilitando formações no campo musical, de criação de conteúdo audiovisual, visagismo, fotografia, dentre outros.

18 Notícia: *Nova edição do projeto de Inclusão Digital e Produtiva capacita jovens para mercado de trabalho*. 03 de março de 2020. Link: <https://www.capital.sp.gov.br/noticia/nova-edicao-do-projeto-de-inclusao-digital-e-produtiva-capacita-jovens-para-mercado-de-trabalho>.

19 Notícia: *Don@ do Meu Trampo*. 07 de junho de 2022. Link: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/juventude/programas_e_projetos/index.php?p=291295.



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ Há a perspectiva de aumento da automação e consequente substituição de postos de trabalho pelas tecnologias digitais.
- ▶ As ocupações com maior probabilidade de automação são aquelas com maior nível de repetição e menor nível de complexidade.
- ▶ As ocupações com menor chance de substituição são aquelas que exigem maior nível de intersubjetividade, relacionadas ao grupo de habilidades socioemocionais (soft skills).
- ▶ Há perspectivas de criação de novas oportunidades e ampliação no macrossetor de TI.
- ▶ Há perspectivas de demandas por qualificações e requalificações profissionais para habilidades tecnológicas.
- ▶ Há tendência de expansão do home office e da uberização e/ou plataformação do trabalho.



IMPACTOS PARA AS JUVENTUDES

- ▶ A digitalização da economia causa diferentes impactos nos grupos de jovens, impondo desafios principalmente quanto às desigualdades sociais e digitais.
- ▶ Há um abismo digital: mais de 30 milhões de brasileiros não têm acesso a internet, poder de compra de aparelhos e dispositivos tecnológicos e oportunidades de acesso à qualificação técnica.
- ▶ Dado que as ocupações com maior probabilidade de substituição pela automação são as de menor complexidade, há a possibilidade de ampliação nas barreiras de ingresso de jovens ao primeiro emprego.
- ▶ A tendência de maior substituição de ocupações, em detrimento do surgimento de novos postos, pode ampliar a competitividade no mundo do trabalho.
- ▶ A digitalização tende a associar-se à demanda do mundo do trabalho por habilidades digitais e socioemocionais (soft skills).

1.4. FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Nesta seção, são abordados aspectos sobre a flexibilização das relações de trabalho a partir de dois elementos: a flexibilização dos direitos trabalhistas e os desdobramentos do processo de digitalização da economia. Ambas as questões envolvem o surgimento de novos arranjos na gestão e construção de vínculos informais de trabalho. Esses novos arranjos apontam, de um lado, maior flexibilidade e autonomia na operacionalização das atividades laborais, e de outro, ampliação da precarização e fragilidade nos direitos trabalhistas.

De forma geral, **o processo de flexibilização corresponde a modos alternativos e informais de estabelecer vínculos de trabalho**, distintos do vínculo empregatício. A flexibilização traz junto novas formas de gestão, controle e redefinições legais para as relações de trabalho. No Brasil, especificamente, o tema entrou com maior intensidade na agenda pública após a Reforma Trabalhista de 2017, momento em que os processos de terceirização de trabalho foram ampliados (INSTITUTO VEREDAS; FUNDAÇÃO ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020).

Ao mesmo tempo em que têm sido constituídos cenários de precarização do trabalho, há também movimentos contra a precarização mobilizados por pesquisadores e trabalhadores, no sentido de instituir **estratégias de regulamentação e promoção de trabalho decente por via de plataformas**. De forma mais ampla, há o projeto “Trabalho Justo” (*Fair Work*), que agrega pesquisadores de diferentes instituições nacionais e internacionais. A partir de critérios da OIT sobre trabalho decente, o projeto tem mobilizado estratégias para criar princípios básicos de trabalho decente por via das plataformas digitais.

Segundo Rafael Grohmann (2021), alguns dos princípios para o trabalho decente estão sendo elencados, como: *i*) pagamento de um salário-mínimo nacional pelas plataformas; *ii*) garantia de condições mínimas de trabalho (saúde, segurança, proteção de dados); *iii*) contratos decentes (acessíveis, transparentes e sem alterações que revertam direitos conquistados); *iv*) selo de trabalho decente para plataformas que cumpram os critérios.

De forma pontual, há experiências sendo articuladas por trabalhadores que atuam através de plataformas digitais a partir da criação de **plataformas cooperativas**. Nestas, a gestão é efetuada pelos trabalhadores, sem a intermediação de corporações externas. Há exemplos em diferentes áreas, como cooperativas de agricultores, catadores de latinha, fotógrafos, dentre outras. Especificamente no contexto da cidade de São Paulo, há o “Señoritas Courier” (“Correio das Senhoritas”), coletivo de mulheres e pessoas LGBTQIA+ que fazem entregas de bicicletas, e o “Contrate quem Luta”, que conecta militantes que prestam serviços.

As iniciativas acima são vistas como estratégias de aliar o potencial tecnológico das plataformas com modelos de organização do trabalho. Estes, apesar de possuírem menor potencial tecnológico e competitivo em relação às grandes corporações internacionais, têm gerado **mobilização a nível local em prol de melhores condições e qualidade de trabalho por via das plataformas**.

como entregadores de mercadorias via motocicleta, 14,4% como mototaxistas e os demais no setor de entrega de mercadoria por outras vias de transporte. **Quanto ao perfil dos trabalhadores, em sua grande maioria, são homens, negros, com idade inferior a 50 anos e sem ensino médio completo.**

COMO AS JUVENTUDES BRASILEIRAS ESTÃO INSERIDAS NO CENÁRIO DE FLEXIBILIZAÇÃO?

Ao serem analisados os impactos da flexibilização das relações de trabalho sobre as juventudes, percebe-se que, historicamente, a inserção de jovens no mercado de trabalho é caracterizada pela incidência de vínculos informais e precarizados (NERI, 2019). Aliado a isso, tem-se identificado o **aumento crescente de adolescentes e jovens em atuação por via de plataformas, vínculo que tem gerado barreiras à inserção em postos de maior qualidade e melhor rendimento.**

A pesquisa “Aplicativos de *delivery*: novas facetas do trabalho infantil”, por exemplo, acompanhou por dois meses a rotina de adolescentes e jovens, entre 14 e 17 anos, que atuam na cidade de São Paulo como entregadores para aplicativos de *delivery*. De forma geral, a pesquisa mostra que **o perfil dos adolescentes e jovens é composto por moradores das periferias de São Paulo. E apresenta elementos que reforçam a precarização do trabalho a partir de relatos de desgaste físico, longos trajetos diários percorridos de bicicleta para realizar as entregas, aumento no número de horas trabalhadas e redução nos faturamentos mensais.** De acordo com um levantamento da Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, realizado com 270 entregadores, em São Paulo, **75% desses profissionais têm até 27 anos e o salário mensal dos ciclistas entregadores é de R\$ 936,00, pedalando de 9 a 12 horas diárias, com uma média de dez entregas por dia a R\$ 5 cada.** A pesquisa ainda mostrou que seis em cada dez ciclistas trabalham todos os dias, sem folga semanal (ver mais no Capítulo 2).

FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) alterou algumas normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Modificou principalmente as diretrizes relacionadas à remuneração e jornada de trabalho. Embora muitos dos discursos em favor da reforma girassem em torno da possibilidade de ampliação de empregos, um estudo²⁰ realizado pelo Centro de Pesquisa em Macroeconomia das Desigualdades (MADE/USP, 2022) mostrou que as expectativas em torno do aumento nos vínculos empregatícios não se concretizaram; pelo contrário, não houve efeitos significativos nas taxas de desemprego no país.

Mais recentemente, os efeitos da Reforma Trabalhista têm sido relacionados, por um lado, à ampliação da flexibilização nas relações de trabalho, a partir da expansão do trabalho intermitente ou ocasional. E, por outro, ao aumento expressivo no número de Microempreendedores Individuais (MEI).

Com relação ao **aumento no número de MEIs**, segundo o levantamento²¹ realizado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), atualmente, **há 14 milhões de MEIs no Brasil. No ano de 2021, houve 646 mil novos cadastros** (ver mais no Capítulo 2). Nesse período, ao mesmo tempo em que foi identificado aumento no número de MEIs, houve também redução nos rendimentos médios mensais, sugerindo o crescimento da busca pelo empreendedorismo como alternativa para a inserção produtiva no contexto de crise.

²⁰ A pesquisa teve como base os três primeiros anos de vigência da Reforma Trabalhista, ou seja, no período entre 2017 e 2020.

²¹ Notícia: *Brasil alcança recorde de novos negócios, com quase 4 milhões de MPE*. s. d. Link: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ma/noticias/brasil-alcanca-recorde-de-novos-negocios-com-quase-4-milhoes-de-mpe,b7e02a-013f80f710VgnVCM100000d701210aRCRD#:~:text=A%20for%C3%A7a%20do%20MEI&text=As%20microempresas%20correspondem%20a%2017,2020%2C%20579%2C5%20mil.>

A expansão dos MEIs resulta na **não incidência das leis trabalhistas previstas na CLT**, o que pode colocar o trabalhador em situação de precariedade. A modalidade de prestação de serviços na forma de MEI também pode configurar trabalhos intermitentes e ocasionais, nos quais o rendimento depende da quantidade de trabalho executado - independente do tempo dedicado ao trabalho como um todo. Nesse contexto, ao contrário dos indicativos sobre o fim do trabalho pela tecnologia, a perspectiva é de que o tempo dedicado ao trabalho esteja aumentando. O que muda são as dinâmicas de operacionalização, construção de vínculos e tipos de trabalho efetuados (ANTUNES, 2020).

FLEXIBILIZAÇÃO PELA VIA DA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

Quando se analisam os desdobramentos da flexibilização a partir da plataformação, há especialistas que afirmam que o processo de flexibilização resultaria em uma “nova versão da informalidade laboral” (BRAGA, 2021). Sobre isso, **há críticas tecidas em torno da fragilidade dos vínculos e da falta de regulamentação do trabalho efetuado pelas plataformas digitais.** Esse modelo de organização geraria ausência de garantias, ficando a cargo do trabalhador o controle sobre o tempo e os instrumentos do trabalho.

Para além dos diferentes tipos de plataformas existentes, a ênfase na precarização do trabalho resultante da plataformação se dá principalmente em torno das discussões sobre o trabalho efetuado por **motoristas e entregadores por aplicativos**. Recentemente, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) lançou o “Painel da Economia *Gig* no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham” (GOÉS; FIRMINO; MARTINS, 2022). O estudo aponta que, especificamente **no setor de transporte, trabalhavam em torno de 1,5 milhão de pessoas por via da economia *gig***. Destes, 61,2% atuavam como motoristas de aplicativos, 20,9%

De modo geral, o processo de flexibilização tem, gradativamente, estruturado novos arranjos de trabalho e ampliado as margens para o microempreendedorismo enquanto alternativa possível de inclusão produtiva. Ademais, o trabalho via plataformas digitais tem promovido relações de tra-

balho cada vez mais autogerenciadas, ao mesmo tempo em que amplamente controladas a partir do processamento de dados. Ambos os desdobramentos podem reforçar as barreiras evidenciadas de inserção de qualidade para as juventudes no mundo do trabalho.



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ A flexibilização das relações de trabalho está sendo analisada a partir de duas perspectivas principais: a flexibilização dos direitos trabalhistas e a plataformização do trabalho.
- ▶ A flexibilização dos direitos trabalhistas tem ampliado o número de MEIs e, ao mesmo tempo, resultado na não incidência dos direitos previstos na CLT para uma parcela significativa de trabalhadores.
- ▶ A plataformização do trabalho tem configurado uma “nova versão da informalidade laboral”.



IMPACTOS PARA AS JUVENTUDES

- ▶ A flexibilização dos direitos trabalhistas pode reforçar barreiras no processo de inserção de jovens no mercado de trabalho formal e de qualidade.
- ▶ A plataformização do trabalho de adolescentes e jovens tem gerado questões sobre: fragilidade dos direitos protetivos que garantam um trabalho decente; aumento no número de horas trabalhadas e redução dos faturamentos mensais; desgastes físicos e longas jornadas de trabalho sem descanso remunerado.

1.5. MUDANÇAS CLIMÁTICAS

As mudanças climáticas configuram-se enquanto tendência urgente pelos impactos que têm causado na relação problemática do ser humano com a natureza. A Organização das Nações Unidas (ONU) define mudanças climáticas como as transformações em longo prazo nos padrões de temperatura e clima. Essas mudanças podem ser tanto naturais quanto decorrentes de variações no ciclo solar. Entretanto, **desde 1800, as atividades humanas têm sido o principal impulsionador dessas transformações, principalmente devido à queima de combustíveis fósseis como carvão, petróleo e gás** (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2022).

Segundo o relatório “Mudança Climática 2022” (*Climate Change 2022*), realizado pelo Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC) da ONU, **as emissões de gases do efeito estufa no mundo foram de 59 bilhões de toneladas em 2019**, um valor 12% maior do que em 2010 e 54% maior do que em 1990. **A última década teve o maior crescimento de emissões da história humana: 9,1 bilhões de toneladas a mais do que na década anterior.** Para se ter uma ideia do impacto humano nas questões climáticas, desde a era pré-industrial até hoje, a humanidade já emitiu 2,4 trilhões de toneladas de CO₂. Desse total,

58% foram emitidos entre 1850 e 1989, e 42% entre 1990 e 2019. **Dezessete por cento de todo o carbono já emitido foi lançado no ar apenas na última década**, aponta o relatório²².

Atualmente, **o planeta já está 1,1°C mais quente, e o aquecimento de 1,5°C pode ser alcançado já nesta década**, trazendo consequências graves para o planeta²³. Com base no *Climate Change*, o Observatório do Clima salienta que, para que a humanidade tenha uma chance de pelo menos 50% de estabilizar o aquecimento global em 1,5°C acima dos níveis pré-industriais, como determina o Acordo de Paris, **as emissões globais de gases do efeito estufa precisam atingir seu pico entre 2020 e 2025 e cair 43% até 2030. Porém, desde 2010 elas cresceram 12%**²⁴.

Outro aspecto importante destacado no relatório “Mudança Climática 2022” é que existe uma imensa **diferença regional e social entre as emissões de gases do efeito estufa**. Somente 10% dos lares do mundo respondem por 35% a 45% das emissões de gases do efeito estufa, e 50% dos lares respondem por apenas 13% a 15% desse total. **Os países mais pobres e as nações-ilhas, as principais vítimas dos impactos climáticos, contribuirão juntos com menos de 4% das emissões do mundo em 2019.**

22 Notícia: *Última década teve o maior crescimento de emissões da história humana: 9,1 bilhões de toneladas a mais do que na década anterior*. 04 de abril de 2022. Link: <https://conexaoplaneta.com.br/blog/ultima-decada-teve-o-maior-crescimento-de-emissoes-da-historia-humana-91-bilhoes-de-toneladas-a-mais-do-que-na-decada-anterior/>.

23 Notícia: *There's a 50:50 chance the planet will pass the 1.5C warming threshold in the next 5 years*. 10 de maio de 2022. Link: <https://edition.cnn.com/2022/05/10/world/climate-warming-warning-wmo-intl-scli/index.html>.

24 Notícia: *21 recados fundamentais do novo relatório do IPCC*. 04 de abril de 2022. Link: <https://oeco.org.br/noticias/21-recados-fundamentais-do-novo-relatorio-do-ipcc/#:~:text=Para%20que%20a%20humanidade%20tenha,desde%202010%20elas%20cresceram%2012%25>.

Com base nas metas estabelecidas nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, o relatório produzido pelo Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 (2021) evidenciou um cenário preocupante: **dentre as metas estabelecidas pelos ODS no Brasil, 92 (54,4%) estão em retrocesso, 27 (16%) estão estagnadas, 21 (12,4%) estão ameaçadas, 13 (7,7%) estão em processo insuficiente e 15 (8,9%) não dispõem de informações.** Diante disso, faz-se necessária uma conferência sobre pactos firmados e cumprimento de acordos.

Apesar da redução de quase 7% nas emissões globais de dióxido de carbono ao longo do ano de 2020, no Brasil, houve aumento de 9,5% das emissões brutas de gases do efeito estufa. Dentre os setores que mais emitem gases do efeito estufa, o de mudanças de uso de terra e florestas é o principal²⁵. Em 2020, este setor foi responsável pela emissão de 998 milhões de toneladas de CO₂, equivalente a 93% do total de emissões. Somente o desmatamento do bioma Amazônia é responsável pela emissão de 782 milhões de toneladas de CO₂ (78,4%). Já as emissões por queima de resíduos florestais representam 66 milhões de toneladas de CO₂ (7%) (SEEG, 2021).

Dentre os demais setores, **o da agropecuária foi responsável pela emissão de 577 milhões de toneladas de CO₂, tendo um aumento de 2,5% em relação ao ano anterior (2019)**, quando foram identificadas 562,9 milhões de toneladas emitidas. Neste setor, 65% (373 milhões de toneladas de CO₂) das emissões vêm da fermentação entérica. Em seguida, com 166 milhões de toneladas, e um acréscimo de 5,4% em relação a 2019, estão as emissões diretas da agricultura. Os demais subsectores, como manejo de dejetos animais, cultivo de arroz e a queima de resíduos agrícolas, constituem os 6,5% restantes das emissões.

25 Entre 2019 e 2020, as emissões brutas decorrentes da mudança de uso da terra aumentaram 23,7%.

Já o **setor de energia totalizou 393,7 milhões de toneladas de CO₂ emitidos em 2020**. Isso representa uma queda de 4,6% em relação a 2019, bem como o menor valor observado para o setor desde 2011. A principal responsável pela diminuição foi a pandemia da Covid-19. Esse setor pode ser dividido em seis grandes atividades emissoras: transportes, produção de combustíveis, consumo energético industrial, geração de eletricidade, consumo energético em edificações (residenciais, comerciais e públicas) e na agropecuária (queima de combustíveis). Dentre essas, o transporte é a principal fonte de emissão de gases do efeito estufa do setor de energia.

O **setor de Processos Industriais e Uso de Produtos (PIUP) emitiu 100 milhões de toneladas de CO₂ em 2020**, valor que se manteve próximo à média de emissões nos últimos dez anos. Neste setor, as duas principais atividades emissoras são a produção de ferro gusa e aço e a produção de cimento. A primeira emitiu 38,8 milhões de toneladas de CO₂ em 2020, valor 5,4% menor em relação ao ano de 2019. A produção de cimento foi responsável pela emissão de 22 milhões de toneladas de gases do efeito estufa em 2020, um acréscimo de 7,6% em relação a 2019.

Por fim, o **setor de resíduos foi responsável pela emissão de 92 milhões de toneladas de gases do efeito estufa, um aumento de 1,8% em relação ao ano anterior**. Desse total, a maior parte está associada à disposição de resíduos sólidos em aterros controlados, lixões e aterros sanitários, com 59,2 milhões de toneladas (64%). Em seguida, vêm o tratamento de efluentes líquidos domésticos, com 25,25 milhões de toneladas (28%), o tratamento efluentes líquidos industriais, com 5,5 milhões de toneladas (6%), a incineração ou queima a céu aberto, com 2 milhões de toneladas (2%), e, com menor contribuição, o tratamento biológico por meio de compostagem, com 0,54 milhão de toneladas (<1%). Segundo o "Panorama dos resíduos sólidos no Brasil", realizado pela Associação Brasileira de Empresas de Limpeza Pública e Resíduos

Especiais (ABRELPE, 2021), **durante a pandemia da Covid-19 houve acréscimo de 14,6% na quantidade de resíduos de saúde, e a geração de resíduos sólidos urbanos (RSU) nos domicílios brasileiros cresceu cerca de 4%**.

QUAIS OS IMPACTOS DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS PARA A ECONOMIA, OS SISTEMAS PRODUTIVOS E O MUNDO DO TRABALHO?

Segundo o estudo realizado pela Deloitte Economics Institute, **se as mudanças climáticas não forem controladas, poderão levar a perdas econômicas de cerca de US\$ 17 trilhões na América do Sul entre 2021 e 2070**. Além disso, elas podem causar a perda de 18 milhões de empregos e de 12% do Produto Interno Bruto (PIB) da região, o equivalente a US\$ 2 trilhões²⁶ (DELOITTE, 2022b). Outros efeitos socioeconômicos²⁷ podem ser pensados a partir de dimensões como:

- Possibilidade de **eliminação de cidades** em decorrência, por exemplo, da elevação do nível do mar. Isso deve gerar custos de adaptação das zonas costeiras ou necessidade de deslocamento de populações inteiras devido ao calor ou à falta de recursos básicos de subsistências. **Esses processos podem impactar a agricultura existente nas regiões, especialmente a agricultura familiar, podendo ocasionar perdas de emprego.**
- **Redução na produtividade agrícola**, impactando diretamente tanto a produção como o preço dos alimentos básicos ou de consumo habitual.

26 Notícia: *América do Sul pode perder até US\$ 17 trilhões por mudanças climáticas até 2070*. 10 de junho de 2022. Link: <https://epocanegocios.globo.com/Um-So-Planeta/noticia/2022/06/epoca-negocios-america-do-sul-pode-perder-ate-us-17-trilhoes-por-mudancas-climaticas-ate-2070.html>.

27 Infográfico do Grupo Iberdrola, s. d.: https://www.iberdrola.com/documents/20125/40258/Infografico_Efeitos_mudanca_climatica.pdf/6eb07ae4-a14c-1256-39dd-60dec08a-d681?t=1634806272876.

- **Propagação de doenças devido ao aumento da temperatura e contaminação de recursos hídricos.**
- Possibilidade de **conflitos bélicos** para disputar recursos naturais.

Além de seu grave impacto no meio ambiente e nas pessoas, a mudança climática também é uma das maiores ameaças para a estabilidade econômica. O Banco Mundial (2022) adverte que, se não forem adotadas medidas de caráter urgente, **os impactos causados pela mudança climática poderão levar, até 2030, mais de 100 milhões de pessoas à pobreza.**

Em relação ao mundo do trabalho, dados das Nações Unidas (2021) indicam que há a perspectiva de que 40% (1,2 bilhões) dos empregos globais podem estar em risco devido ao impacto das mudanças climáticas. No entanto, nesse cenário de possível aniquilação de empregos, há também a possibilidade de geração de novas profissões ligadas à economia verde (ver mais no Capítulo 3), no campo da preservação e manutenção do meio ambiente e com as novas formas de uso eficiente de energias renováveis²⁸. Ações nesse sentido devem orientar os passos de empresas, governos e de agências de fiscalização do país.

QUAIS OS IMPACTOS DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS NO CONTEXTO BRASILEIRO E NA SITUAÇÃO DAS JUVENTUDES?

Um estudo realizado por pesquisadores da Universidade de São Paulo (USP) e publicado na revista "*People and Nature*" ("Pessoas e Natureza") analisa o impacto que o **reflorestamento teria na economia e geração de empregos no Brasil**. O documento destaca que essa iniciativa poderia

28 Segundo as Nações Unidas (2021), estima-se que uma economia com base em recursos alternativos ao carbono pode gerar em torno de 15 milhões de empregos na América Latina e Caribe até 2030.

gerar 2,5 milhões de empregos até 2030 (BRANCALION *et al*, 2022)²⁹. Esse número é o equivalente a quase 25% de desempregados no país no 2º trimestre de 2022 (IBGE, 2022b).

As mudanças climáticas estão fortemente relacionadas ao modelo econômico adotado. Dessa forma, **a redução dos seus danos passa necessariamente por mudanças na forma de organizar a atividade econômica e a sociedade**. De maneira geral, os estudos mostram que, **cada vez mais, as medidas de combate ao aquecimento global são uma grande oportunidade para garantir o desenvolvimento sustentável, impulsionar o crescimento econômico e a oferta de empregos**.

Quando se analisam os **impactos dessas mudanças sobre as juventudes**, percebe-se que a interface com os marcadores e desigualdades sociais se sobressai:

- Considerando os efeitos climáticos na produção dos alimentos, **as desigualdades econômicas podem ampliar situações de insegurança alimentar das juventudes mais pobres**. Essa questão pode influenciar as taxas de evasão escolar e o acesso de jovens ao mercado de trabalho informal a fim de auxiliar nos rendimentos mensais familiares (ver mais no Capítulo 2).
- **São principalmente as juventudes rurais e de comunidades tradicionais que sofrem efeitos decorrentes dos impactos das mudanças climáticas**. Fenômenos como a queda de produtividade agrícola (pelas recorrências de secas ou excesso de chuvas) e o aquecimento global podem afetar o trabalho humano no campo. Estas questões podem amplificar o

29 Notícia: *Reflorestamento poderia gerar 2,5 milhões de empregos no Brasil, calcula estudo*. 19 de agosto de 2022. Link: <https://super.abril.com.br/carbono-zero/reflorestamento-pode-gerar-25-milhoes-de-empregos-no-brasil/>.

IMPACTOS PARA AS JUVENTUDES

- ▶ Há possibilidade de ampliação dos níveis de insegurança alimentar de jovens pobres.
- ▶ As juventudes rurais e de comunidades tradicionais podem sofrer diferentes efeitos, como a redução de oportunidades de trabalho no meio rural e a busca por inclusão produtiva no meio urbano.
- ▶ Jovens de comunidades tradicionais sofrem efeitos decorrentes de conflitos por terras e exploração de recursos naturais.
- ▶ Têm surgido propostas para regulamentação e para a criação de cooperativas no trabalho de coleta de resíduos sólidos.
- ▶ Possibilidade de novas profissões ligadas à economia verde.

RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ Há um processo de aceleração das mudanças climáticas nas últimas décadas, principalmente devido à queima de combustíveis fósseis e à emissão de gases do efeito estufa, ocasionando o aquecimento global. Há a perspectiva de aumento da automação e consequente substituição de postos de trabalho pelas tecnologias digitais.
- ▶ No Brasil, o setor responsável pela maior quantidade de emissão de dióxido de carbono é o de mudança de uso da terra e floresta, especialmente em decorrência do desmatamento do bioma Amazônia.
- ▶ Os impactos econômicos das mudanças climáticas podem gerar perdas de cerca de US\$ 17 trilhões na América do Sul entre 2021 e 2070.
- ▶ Em torno de 40% dos empregados globais podem estar em risco devido aos impactos das mudanças climáticas. Entretanto, há também perspectivas de geração de "empregos verdes", associados à economia verde.
- ▶ Alguns dos principais impactos das mudanças climáticas são: riscos de eliminação de cidades; perdas de emprego e redução na produtividade agrícola; propagação de doenças; possibilidade de conflitos bélicos por recursos naturais.

movimento de saída de jovens do meio rural para buscar estratégias de inclusão produtiva no meio urbano.

- As comunidades tradicionais têm sofrido efeitos de **conflitos por disputas de terras para a exploração de recursos naturais. Isso tem causando aumento da violência e redução de oportunidades de constituir uma vida digna e segura.**
- **Há uma parcela significativa de jovens que atuam informalmente com a coleta de resíduos sólidos.** Nesse caso, têm surgido propostas de **regulamentação do trabalho e geração de renda a partir de prestação de serviços ambientais em cooperativas**, nas quais jovens podem também ser associados.

Os impactos das mudanças climáticas sobre as juventudes atravessam principalmente as condições de dignidade humana, o que impõe desafios estruturais frente às mudanças climáticas. Consequentemente, há desafios para a geração de empregos na promoção de um sistema produtivo sustentável e na configuração de condições sustentáveis aos trabalhadores. Nesse cenário, as perspectivas de futuro na inclusão produtiva de jovens têm perpassado pela promoção de oportunidades voltadas aos "empregos verdes" e à economia verde (ver mais no Capítulo 3).

1.6 MUDANÇAS NO PADRÃO DE CONSUMO

As **mudanças no padrão de consumo** têm acompanhado as transformações no âmbito da digitalização da economia e das mudanças climáticas. Essas mudanças se evidenciam a partir das **crecentes relações comerciais no âmbito online e da preferência pelo consumo de produtos sustentáveis**. Tais questões podem favorecer e desfavorecer determinados setores e trazer novas demandas para o mercado de trabalho.

A pandemia de Covid-19 também foi um fator determinante nesse processo. Uma pesquisa realizada pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) demonstra que **nove em cada dez pessoas, no estado de São Paulo, alteraram seu padrão de consumo em decorrência da pandemia**³⁰.

A partir desse contexto, esta seção divide-se em duas perspectivas de análise sobre as mudanças nos padrões de consumo: consumo online e consumo sustentável.

PADRÕES DE CONSUMO ONLINE

Em âmbito global, ao longo da pandemia de Covid-19 foram identificadas tendências de aumento no padrão de consumo online. No Brasil, com base em dados relativos ao primeiro trimestre de 2021, uma pesquisa³¹ realizada pela Neotrust mostra que, comparado ao mesmo período do ano

anterior, o *e-commerce* teve um aumento de 57,4% em vendas e 72,2% em faturamento, totalizando 78,5 milhões de compras no âmbito online.

Dados mais recentes mostram que esse comportamento seguiu em ascensão, mas de forma menos intensa. Ao longo do segundo trimestre de 2022, o comércio digital (*e-commerce*) brasileiro apresentou um crescimento de 4,3% no número de pedidos, totalizando 89,6 milhões de vendas online. Entre os meses de abril e junho, o comércio eletrônico teve faturamento de R\$ 38,4 bilhões, o que representa uma leve queda de 3,2% em relação ao mesmo período do ano anterior, quando o faturamento foi de R\$ 39,6 bilhões (GONÇALVES; MAGGION, 2022).

Quando analisadas as tendências, especialistas apontam que, mesmo estagnando ao longo do tempo, esse comportamento deve persistir e continuar se sobrepondo ao comércio físico em determinados segmentos³². Um exemplo é o comércio eletrônico: projeções realizadas pela Euromonitor International mostram que, **entre 2021 e 2025, a perspectiva é de que o comércio eletrônico cresça 42%. Há também tendências de crescimento nos segmentos da moda, saúde e beleza, games, decoração, esportes e lazer.**

Por outro lado, não há perspectiva de que o consumo em lojas físicas vá desaparecer. Um estudo realizado pela consultoria EY-Parthenon aponta que a proporção de brasileiros que afirma que preferirá comprar em lojas físicas no futuro próximo gira em torno de 45%, enquanto 30% dos interlocutores dizem que comprarão somente online. Há, portanto, perspectivas de que ambas as modalidades de consumo seguirão em atuação.

No ramo de atendimento físico, identificou-se que grande parte dos consumidores prefere frequentar o comércio local e próximo de suas residências. Isso é o que aponta a pesquisa Impactos da mobilidade urbana do varejo, realizada pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL) e pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil), em parceria com o Sebrae. Segundo esse levantamento, **oito em cada dez brasileiros fazem a maior parte das compras perto de casa**³³.

PADRÕES DE CONSUMO “CONSCIENTES” OU SUSTENTÁVEIS

Os consumidores estão mais preocupados com a responsabilidade social e a preservação ambiental. A pesquisa “O Futuro dos Mercados de Consumo” (“*The Future of Consumer Markets*”), realizada pela consultoria PWC, demonstra que **os consumidores passaram a exigir das marcas, além de qualidade nos produtos, consciência ambiental, diversidade e inclusão.** Em âmbito global, 55% dos consumidores preferem comprar de empresas conscientes e que apoiam a proteção do meio ambiente; 55% dos consumidores escolhem produtos com origem rastreável e transparente; 54% compram intencionalmente itens com embalagens ecológicas ou com menos plástico; e 53% estão comprando mais biodegradáveis/ecologicamente corretos (PWC, 2021).

Com relação ao Brasil, o estudo “EY Índice do Consumidor do Futuro” (“*Future Consumer Index 2021*”) mostra que a **sustentabilidade se tornou o critério mais importante de compra para 66% dos brasileiros.** Com a pandemia, **61% dos consumidores passaram a achar mais importante observar os valores praticados pelas empre-**

sas das quais pretendem comprar. Além disso, os consumidores se mostram mais dispostos a comprar produtos de empresas que cuidam de seus funcionários (79%), que garantem por meio de seus negócios o impacto positivo na sociedade (75%) e que assumem uma postura ativa nos demais suportes necessários à comunidade (72%) (EY-PARTHENON, 2021).

Dados equivalentes à relevância de **fatores ambientais, sociais e de governança (ESG)** indicam que: **fatores ambientais** (compromisso com a redução das emissões de carbono, usando materiais reciclados ou reduzindo o desperdício de plástico em seus produtos, etc.) **afetam 39% do comportamento de compra; fatores sociais** (apoiar os direitos humanos, apoiar a diversidade e a inclusão de trabalhadores e funcionários ou apoiar as comunidades locais) **impactam 49% do comportamento de compra; fatores de governança** (ser transparente e ético, cumprir os regulamentos ou gerenciar dados e privacidade do cliente de forma adequada) **afetam 55% do comportamento de compra** (PWC, 2022).

Um aspecto curioso da pesquisa da PWC é que **fatores sociais e de governança**, como o compromisso com os direitos humanos e a diversidade e transparência nas práticas de negócios, **parecem ser mais influenciadores do que os fatores sociais e ambientais quando se trata de decisões de compra.** Adicionalmente, na pesquisa “EY Índice do Consumidor do Futuro”, é destacado que 84% dos consumidores brasileiros acreditam que os negócios devem ser conduzidos com ética; 83% acreditam que o comportamento das empresas é tão importante quanto os produtos e serviços que elas vendem; e 79% concordam que as marcas têm a responsabilidade de realizar mudanças positivas no mundo. Menos da metade dos brasileiros (47%) acredita que as ações praticadas pelas empresas para essas questões têm sido suficientes (EY-PARTHENON, 2021).

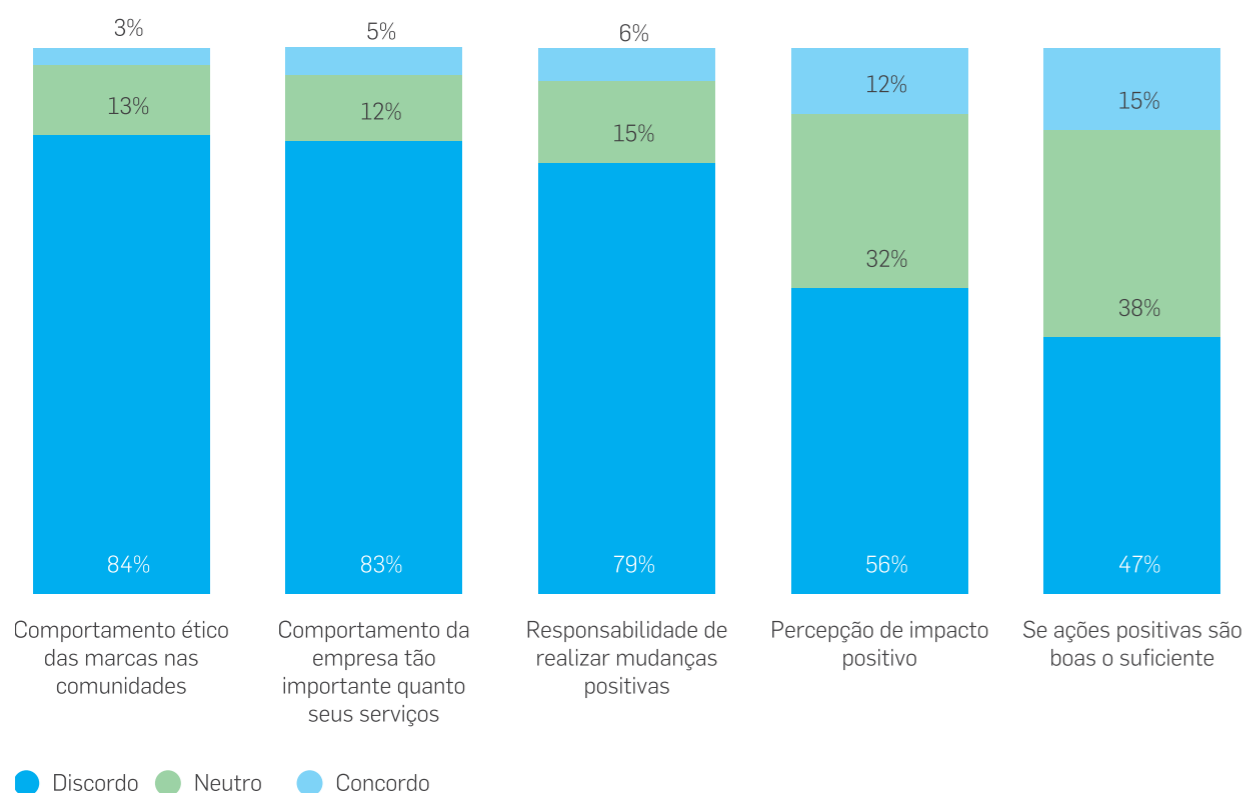
30 Notícia: *Nove em cada dez pessoas mudaram padrões de consumo durante a pandemia no Estado de São Paulo, mostra FecomercioSP.* 02 de junho de 2021. Link: <https://www.fecomercio.com.br/noticia/nove-em-cada-dez-pessoas-mudaram-padroes-de-consumo-durante-a-pandemia-no-estado-de-sao-paulo-mostra-fecomerciosp>.

31 Notícia: *Primeiro trimestre de 2021: vendas no e-commerce têm alta de 57,4% em comparação ao mesmo período de 2020.* s. d. Link: <https://www.ecommercebrasil.com.br/noticias/primeiro-trimestre-de-2021-vendas-alta-de-57>.

32 Notícia: *1 em cada 4 brasileiros pretende continuar fazendo compras online diariamente após a pandemia.* 17 de novembro de 2021. Link: <https://newsroom.br.paypal-corp.com/consumo-online-no-brasil>.

33 Notícia: *8 em cada 10 brasileiros fazem a maior parte das compras perto de casa, aponta CNDL / SPC Brasil.* 15 de julho de 2022. Link: <https://cdljovem.org.br/8-em-cada-10-brasileiros-fazem-a-maior-parte-das-compras-perto-de-casa-apon-ta-cndl-spc-brasil/>.

Gráfico 3: O que consumidores brasileiros pensam sobre o comportamento de empresas



Fonte: EY-Parthenon (2021).

As motivações para a preferência por produtos sustentáveis passam também por aspectos relacionados à concepção individual sobre saúde, assim como pela **expectativa de que nesses produtos há maior transparência e sustentabilidade na cadeia de valor dos alimentos**. No entanto, um impasse identificado é o poder de compra de parte da população, pois “produtos verdes” ou “conscientes”, geralmente, são mais caros.

A pesquisa “EY Índice do Consumidor do Futuro” (“EY Future Consumer Index”), realizada pela EY-Parthenon (2021), mostra que, **apesar de haver disposição para acessar tais produtos com valor mais alto, muitos consumidores acham difícil conciliar o desejo pelo consumo sustentável com suas condições econômicas, especialmente porque sentem que tais produtos são mais caros**. Dentre os interlocutores da pesquisa, 67% dizem que o preço alto os impede significativamente de comprar produtos sustentáveis; 87% es-

tão tentando não desperdiçar comida; 36% dizem que vão comprar mais produtos de segunda mão; 85% estão tentando economizar energia; e 24% pararam de comprar (ou compraram menos) de uma marca que não está fazendo o suficiente para ajudar o meio ambiente (EY-PARTHENON, 2021).

Por fim, a pesquisa O Futuro da Inclusão Produtiva no Brasil destaca, enquanto recomendação, que essas **mudanças nas preferências dos consumidores podem criar oportunidades para os pequenos produtores** (ver mais no Capítulo 3), pois **a valorização do comércio local cria oportunidades para que pequenos negócios recebam uma atenção maior dos consumidores**.

COMO AS JUVENTUDES ESTÃO SENDO AFETADAS PELAS TENDÊNCIAS DE MUDANÇAS NOS PADRÕES DE CONSUMO DIGITAL E SUSTENTÁVEL?

Por um lado, parece haver indicativos de que jovens correspondem a uma ampla parcela de consumidores dessas tendências. No contexto de compras online, há uma parcela importante da Geração Z (nascidos entre 1995 e 2015) enquanto público consumidor e público-alvo. A perspectiva é de que **25% dos novos consumidores sejam da chamada geração Z**³⁴.

Assim como no âmbito digital, as gerações mais jovens também estão **particularmente sintonizadas com as preocupações ESG (fatores ambientais, sociais e de governança)**. Conforme a tabela abaixo, tanto os *millennials* (ou “milenares”, pessoas nascidas entre 1980 e 1994) quanto a Geração Z (nascidos entre 1995 e 2015) estão mais propensos a considerar ESG no momento de fazer as compras (EMMERT, 2021).

Algumas implicações podem ser percebidas a partir do impacto no comportamento e das expectativas dos consumidores em torno das práticas sustentáveis. E também pela facilidade de acesso e variação de valores em produtos disponibilizados no comércio digital (*e-commerce*). Assim, **dentre as juventudes das classes C, D e E, a diferenciação de preço nos produtos pode ser um fator preponderante na hora de escolher entre executar seu desejo de compra de uma forma convergente a seus valores**.

34 Notícia: *Com pandemia, vendas pela internet crescem 27% e atingem R\$ 161 bi em 2021. 02 de fevereiro de 2022*. Link: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2022/02/02/internas_economia,1342064/com-pandemia-vendas-pela-internet-crescem-27-e-atingem-r-161-bi-em-2021.shtml.

Além disso, a tendência de aumento de empresas no mundo virtual levanta questões sobre a importância da conectividade para realizar compras. A população desconectada ou subconectada tende a ficar sem acesso a um leque de produtos e serviços para atender às suas necessidades. Segundo o levantamento “O abismo digital no Brasil”, **33,9 milhões de brasileiros estão desconectados e 41,8 milhões estão subconectados** (PWC; INSTITUTO LOCOMOTIVA, 2022).

NESSE CONTEXTO, COMO AS MUDANÇAS NAS PREFERÊNCIAS PODEM CRIAR OPORTUNIDADES DE INCLUSÃO PRODUTIVA?

Enquanto oportunidades para a geração de empregos e renda, as práticas sustentáveis e de ESG podem ser relevantes na criação de negócios, tanto locais como digitais pelas e para as juventudes, por exemplo, em uma perspectiva de comércio digital sustentável. Nesse contexto, as habilidades requeridas para inclusão nessas oportunidades podem estar relacionadas a três tipos: **habilidades de administração associada à habilidade de vendas**, referentes a conhecimentos sobre empreendedorismo, marketing digital, gestão de negócios, dentre outros; e **habilidades ambientais**, referentes à economia circular, a propostas de sustentabilidade, à análise de modelos de proteção ambiental, dentre outros (ver mais no Capítulo 3).



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ O comércio digital (e-commerce) tem apresentado significativo crescimento.
- ▶ A preferência de consumidores por produtos sustentáveis e “conscientes” tem crescido.
- ▶ Os fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) afetam o comportamento de compra de mais da metade dos consumidores brasileiros.
- ▶ Essas mudanças no padrão de consumo geram oportunidades para negócios preocupados com a conectividade e a sustentabilidade.



IMPACTOS PARA AS JUVENTUDES

- ▶ Os jovens, especialmente os “milenares” (*millennials*) e a Geração Z, correspondem a uma ampla parcela de consumidores, tanto do comércio digital quanto de produtos sustentáveis.
- ▶ As desigualdades econômicas e de conectividade causam dificuldades de acesso a produtos de e-commerce e sustentáveis para as juventudes das classes C, D e E.
- ▶ O comércio digital sustentável é um campo de potencial empreendedorismo e inclusão produtiva para as juventudes.
- ▶ As principais habilidades requeridas neste campo correspondem às de administração associadas às habilidades de vendas e ambientais.

1.7.

AGENDA DE IMPACTO

A partir do estudo realizado neste capítulo, identificaram-se alguns desafios que podem ser enfrentados por iniciativas de priorização em agendas formais de governos, setor privado produtivo e sociedade civil. Ou pela integração destas e outras esferas.

Os movimentos globais em torno do futuro do trabalho mostram que ainda não é possível estimar com total precisão o alcance de destruição e criação de ocupações. No entanto, as tendências indicam que o processo de destruição de postos de trabalho tem sido mais veloz do que o de criação de novos. Com isso, devem ser adotadas medidas para que se evite o aprofundamento das desigualdades sociais que atingem os diferentes grupos de jovens.

Quando as tendências abordadas são colocadas em centralidade, há aspectos que se sobressaem no contexto atual. Como foi visto, cada tendência abarca diferentes áreas, possibilidades de inclusão produtiva e expectativas no desenvolvimento das habilidades que deverão atender às demandas do mundo do trabalho.

Quanto aos **aspectos demográficos**, o momento atual ainda é de “bônus demográfico”, mas também de transição para um futuro que aponta para a ampliação da perspectiva de vida e redução no percentual da população com menos de 30 anos. Esse cenário implica diferentes desafios ao mercado de trabalho e à dinâmica econômica do país, especialmente quanto à disponibilidade de força de trabalho e aos níveis de dependência popula-

cional. Assim, os desafios perpassam por questões determinantes sobre empregabilidade da população idosa e jovem, de forma a adequá-las ao mercado de trabalho de acordo com as especificidades da etapa do desenvolvimento humano em que se encontram. Nesse contexto, **uma alternativa promissora é o investimento e a criação de oportunidades ligadas às economias do cuidado e prateada.**

A digitalização da economia e a flexibilização das relações trabalhistas são tendências que têm se articulado, resultando em fenômenos como a plataformização do trabalho. Considerando que grande parte do perfil de trabalhadores que atuam em microtrabalhos por via das plataformas digitais é constituído por jovens, percebe-se que essas tendências têm ampliado as situações de informalidade. Ademais, a flexibilização das leis trabalhistas tem causado a redução de rendimentos e a perda de direitos protetivos às atividades laborais. Torna-se, assim, necessário proporcionar condições para que, nesse cenário, as juventudes possam construir horizontes mais promissores e com maior segurança. **Iniciativas como a inclusão digital, a regulamentação de trabalhos por plataformas digitais e a proteção e qualificação dos MEIs podem mitigar as tendências de precarização do trabalho. Formas coletivas de associação, como cooperativas, também podem fortalecer as condições dos trabalhadores nesse contexto.**

Os efeitos das **mudanças climáticas** apresentam desafios e oportunidades. Por um lado, a emissão de gases, o aquecimento global, o desmatamento, entre outros fenômenos, podem gerar perdas econômicas significativas e destruir postos de trabalho. Por outro lado, **os “empregos verdes” (ver mais no Capítulo 3) despontam como possibilidades de alinhamento entre sustentabilidade e desenvolvimento econômico.** Do mesmo modo, **as mudanças nos padrões de consumo abrem um campo de possibilidades para o investimento e a geração de renda em comércio digital e em negócios sustentáveis.**

Para que jovens possam acessar essas oportunidades, porém, é necessária a criação de postos de trabalho conectados às economias emergentes, o que envolve, como já dito, o investimento e a ação articulada de diferentes setores. É importante salientar que os desafios identificados são majoritariamente estruturais e permeados por fatores que afetam as juventudes em diferentes momentos da trajetória de vida. Os impactos causados por crises econômicas, pela ampliação da informalidade, pela baixa qualificação e precarização do trabalho, no caso dos jovens, podem se prolongar para as fases seguintes da vida. Isso dificulta a construção de projetos de futuro com melhores perspectivas.

As demandas do futuro do trabalho se impõem também com relação às **expectativas por formações de altos níveis**, as quais estão distantes da realidade de muitos jovens. Com isso, acompanhar as transformações e as demandas do mundo do trabalho requer **estratégias que não reforcem as barreiras já existentes às juventudes.**

Para ampliar a contextualização sobre as juventudes, no próximo capítulo serão apresentados dados representativos sobre a diversidade dos jovens no Brasil, a partir das seguintes questões: **Como se dá a inserção/exclusão de jovens no mundo do trabalho no cenário brasileiro? Como os marcadores sociais e as redes de relacionamento influenciam a trajetória de jovens no mundo do trabalho?**



Para encontrar caminhos e incidir sobre o futuro da inclusão produtiva das juventudes no Brasil é necessário levar em consideração as condições do presente. Este capítulo busca:

- i) contribuir com a caracterização das juventudes brasileiras, mostrando sua diversidade social, étnico-racial, regional e de gênero;
- ii) ilustrar a inserção de jovens no mundo do trabalho no contexto brasileiro, enfatizando oportunidades e barreiras; e
- iii) refletir sobre como diferentes marcadores sociais e redes de relacionamento de jovens influenciam a trajetória no mundo do trabalho, indicando uma tipologia para as diferentes situações de jovens no mercado de trabalho.

2.1. JUVENTUDES BRASILEIRAS E O MUNDO DO TRABALHO: UM PANORAMA

Entender a juventude como recorte etário relevante para compreensão e atuação na realidade, reconhecendo os jovens como sujeitos de direitos, é algo bastante recente no Brasil. A juventude destaca-se como uma fase com especificidades relevantes: envolve boa parte da adolescência, com suas transições e descobertas, é marcada por passagens importantes (nem sempre lineares), como fechamentos de ciclos formativos na educação, inserção no mundo do trabalho e início da constituição familiar.

Nesse contexto, um primeiro movimento necessário é olhar com mais atenção para esta parcela da população. Em especial, enxergar as diferentes realidades nas quais vivem os jovens brasileiros, marcados principalmente por desigualdades sociais, raciais e de gênero. **Esta diversidade tem feito com que parte significativa de pesquisadores da área prefira o termo “juventudes”, no plural, como forma de marcar a necessidade constante de situar sobre quais jovens se está tratando.**

Ao se colocar o foco nas relações entre juventudes e trabalho, muitas questões emergem: o trabalho como direito dos jovens; o acesso à educação de qualidade e à formação adequada para a transição da escola ao trabalho; a possibilidade de conciliar formação, trabalho e/ou vida familiar; a capacidade produtiva local; e as oportunidades de inserção qualificada no mundo do trabalho. Estas e outras questões têm sentidos e urgências variadas para jovens de diferentes perfis.

Portanto, construir um breve panorama das juventudes no mundo do trabalho no Brasil é um grande desafio. Parte dessa tarefa pode ser empreendida, nesse primeiro momento, por meio da abordagem de duas dimensões centrais que retratam a atualidade. **A primeira refere-se à diversidade que compõe as juventudes brasileiras; a segunda trata das oportunidades e barreiras na inserção de jovens no mundo do trabalho.**

Assim, as próximas duas seções buscam apresentar as juventudes brasileiras por meio de dados demográficos e de inserção no mundo do trabalho, articulando esses temas com os principais desafios para a inclusão produtiva de jovens.

2.1.1. AS JUVENTUDES BRASILEIRAS EM DADOS

DADOS POPULACIONAIS

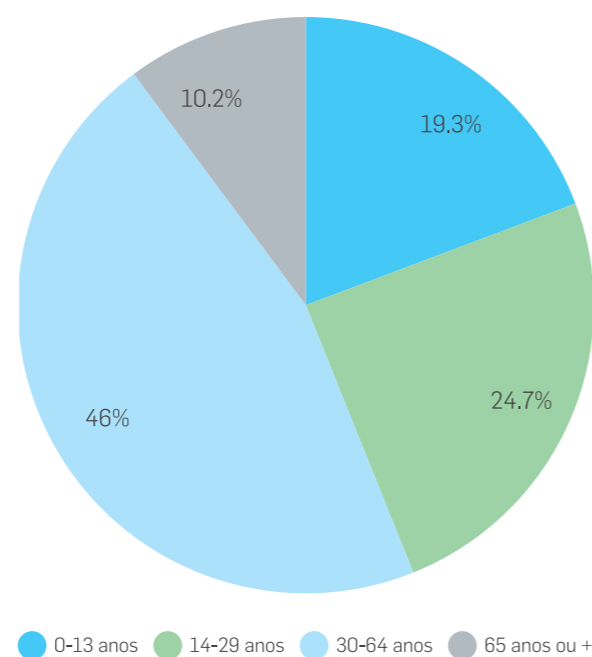
Recentemente, muito se falou sobre o **bônus demográfico brasileiro**. Ele consiste na concentração de um maior contingente da população na faixa etária apta a trabalhar (ATLAS, 2022). **Nesse contexto, os jovens ganharam destaque, contando, em 2009, com 52,3 milhões de pessoas na faixa etária de 15 a 29 anos.** Esta marca, recorde da série histórica brasileira, tende a não ser repetida (NERI; HECKSHER, 2021). Mesmo que esta tendência venha sendo revertida, ainda haveria uma “janela de oportunidade” para concretizar as potencialidades do bônus demográfico.

Após o número recorde de pessoas jovens registrado em 2009, dados recentes estimam que, entre 2012 e 2021, a população com menos de 30 anos de idade tenha apresentado não apenas uma redução de sua participação na população total, mas também uma variação negativa em termos absolutos, com queda de 5,4% do total de pessoas nessa faixa etária (IBGE, 2022a). Os grupos que compreendiam as pessoas de 10 a 13 anos e 14 a 17 anos de idade apresentaram as maiores taxas de reduções estimadas no contingente populacional, ambos registrando diminuição de 12,7%, no período.

Considerando os recortes etários disponíveis, **pe-
soas com idade entre 14³⁵ e 29 anos representam um percentual de 24,65% de uma população de 212,7 milhões de pessoas. As projeções para o futuro são de que, até 2060, pessoas entre 15 e 29 anos representarão apenas 15% da população brasileira (NERI; HECKSHER, 2021).**

35 O recorte etário realizado pelos analistas demográficos para considerar a população jovem varia. Há trabalhos que privilegiam o recorte a partir dos 15 anos, conforme determinação legal do conceito de jovem. Outros optam pelo corte a partir dos 14 anos, idade em que a pessoa estaria apta a trabalhar.

Gráfico 4: População brasileira por grupos etários



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica com base em IBGE (2022a).

Com relação ao gênero, nos grupos etários até os 9 anos, há prevalência do sexo masculino. No entanto, como a mortalidade dos homens é maior do que a das mulheres em cada idade, a razão de sexo tende a diminuir com o aumento da idade. **No grupo etário de 25 a 29 anos, o contingente de homens e de mulheres é similar, correspondendo, cada um, a 4,0% da população total.**

Ainda que o Brasil apresente elevado percentual de jovens, sua população tem envelhecido rapidamente. Esta tendência (ver mais no Capítulo 1), mais avançada nos países do norte global, será um dos grandes desafios do Brasil nos próximos anos, **uma vez que seus resultados serão a diminuição acentuada da população economicamente ativa e o aumento da população dependente.**

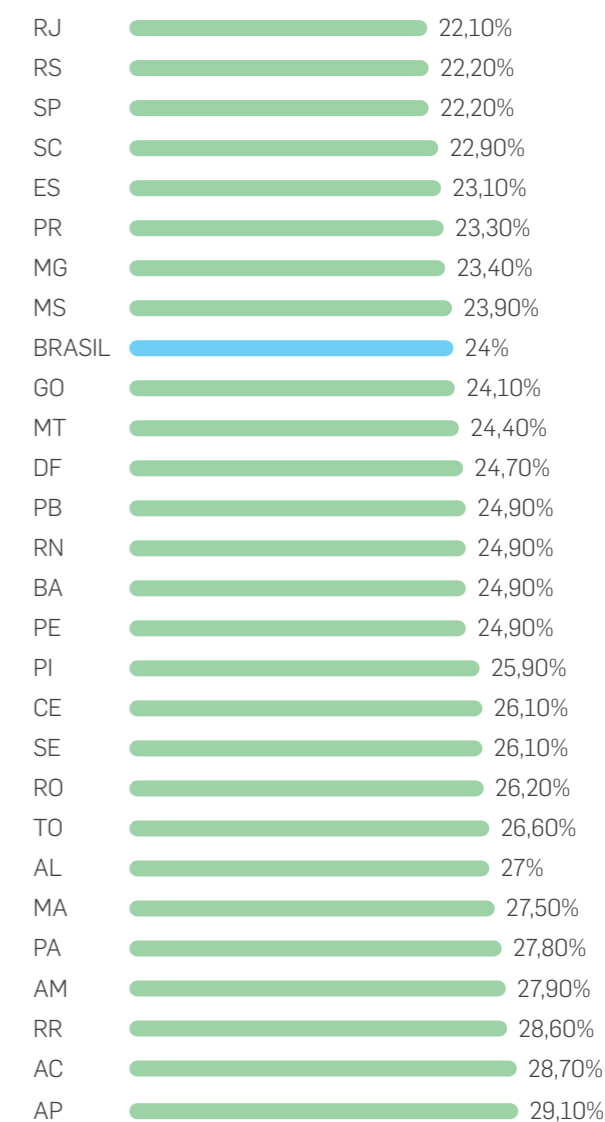
Uma das formas de medir a relação entre pessoas ativas e inativas é a razão de dependência. Esta informa a proporção de pessoas inativas (crianças e adolescentes até 14 anos e idosos com 65 anos ou mais) com relação às pessoas potencialmente ativas (entre 15 e 64 anos). Em 2021, a cada 100 pessoas com maior potencial para exercer atividades produtivas, havia 44,6 pessoas dependentes economicamente (razão de dependência de 44,6). Já a projeção para 2050 é que essa razão aumente para 75.

O que isso significa? Para que os níveis de vida e bem-estar atuais do país - que já são insuficientes para parcela importante da população - sejam mantidos no ano de 2060, sem expansão da idade da vida laboral, seria necessário ampliar em 16% a produtividade dos trabalhadores brasileiros. Isso representa um avanço que não é observado nas últimas décadas (NERI; HECKSHER, 2021). Aqui há um desafio relevante para o futuro: a necessidade de trabalhadores mais produtivos e, portanto, mais qualificados.

A distribuição por raças na população brasileira foi estimada em 47% de pessoas pardas, 43% de brancas e 9,1% de pessoas pretas (IBGE, 2022a). A população jovem segue números similares, com 51% de pardos, 38% de brancos e 10% de pretos (ATLAS, 2022). Considerando a população total, é possível perceber que a distribuição por raça não é uniforme no território brasileiro, havendo três regiões com ampla maioria de pessoas autodeclaradas pretas ou pardas: Norte (80%), seguida pelo Nordeste (75,3%) e Centro-Oeste (65,3%). A região Sudeste apresenta 50,7% de pessoas brancas e 49,3% de pardas ou pretas. Por fim, a região Sul apresenta a maior concentração de pessoas brancas (75,1%).

As regiões brasileiras apresentam especificidades que também são refletidas no perfil de sua população. O gráfico abaixo mostra a representatividade da população jovem nas diferentes unidades federativas. **As regiões Norte e Nordeste apresentam os maiores percentuais de jovens. Já as regiões Sul e Sudeste concentram as taxas que ficam abaixo da média nacional, dado que são os locais onde a transição demográfica começou mais cedo, com taxas de mortalidade e de natalidade caindo previamente às das outras regiões.**

Gráfico 5: Percentual de jovens na população por UF (2019)



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica, adaptado de Neri e Hecksher (2021) e Atlas (2022).

Os dados apresentados até aqui dão pistas sobre alguns dos desafios para a inclusão produtiva das juventudes no Brasil. **O país possui elevado contingente populacional jovem, que no futuro precisará ter sua produtividade ampliada para dar conta do equilíbrio com a população inativa. Ao mesmo tempo, boa parte desses jovens está concentrada nas faixas de renda mais baixas, vivendo em condições de precariedade, inclusive alimentar.**



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ Aproximadamente 24% da população brasileira é composta por jovens; em 2009 houve marca recorde no número de jovens no país, 52,3 milhões.
- ▶ O envelhecimento da população brasileira coloca o desafio futuro de aumento acentuado na proporção de pessoas inativas com relação às ativas.
- ▶ No futuro, se exigirá aumento na produtividade dos trabalhadores, uma vez que haverá aumento na proporção de inativos com relação aos ativos.
- ▶ Há prevalência de jovens pardos e pretos, que juntos somam cerca de 60% da população brasileira jovem.
- ▶ A região do país que, proporcionalmente, mais concentra jovens é o Norte.
- ▶ As juventudes brasileiras concentram-se majoritariamente em áreas urbanas (85%), enquanto 15% residem em áreas rurais.
- ▶ Quanto à renda, 60% da população brasileira vive com até dois salários-mínimos; os jovens acompanham esta tendência, sendo mais prevalentes em domicílios com rendas mais baixas.
- ▶ Domicílios com maior número de crianças e jovens têm mais chance de ter seus moradores em situação de insegurança alimentar.

Aproximadamente 15% dos jovens entre 15 e 29 anos residem em áreas rurais, frente a 85% nas áreas urbanas. A partir do fim da década de 1990, as regiões metropolitanas apresentaram queda nas taxas de juventude³⁶, deixando de ser os centros mais tipicamente jovens, que passam a ser especialmente as cidades médias. Comparando os dados entre os dois últimos censos (2000 e 2010), 2 milhões de pessoas migraram de áreas rurais para urbanas, a maior parte constituída por jovens. Levantamentos sobre os principais motivos para a migração incluem a busca por formação, por trabalho ou para acompanhar a família (ATLAS, 2022).

CONDIÇÕES SOCIOECONÔMICAS

Quanto à questão da renda no Brasil, dados apontam que quase 60% da população acima de 15 anos vive com até dois salários-mínimos (IBGE, 2016). Sobre a distribuição de renda domiciliar *per capita*, os jovens de 15 a 29 anos não podem ser considerados nem muito mais pobres nem muito mais ricos do que o restante da população, mas a renda *per capita* em seus domicílios é um pouco menor do que a média geral (NERI; HECKSHER,

2021). Ao se comparar o início da década de 1990 e as primeiras décadas dos anos 2000, constata-se que **a presença de jovens tem diminuído nas classes altas e é prevalente nas classes mais baixas (NERI, HECKSHER, 2021).**

O Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar (PENSSAN, 2022) traz dados alarmantes sobre a piora nas condições de vida da população brasileira entre 2021 e 2022. O relatório atribui tal piora a três fatores preponderantes: crise econômica persistente, crise sanitária decorrente da pandemia de Covid-19 e desestruturação de políticas públicas. Os principais resultados revelam que apenas 41,3% dos domicílios estavam em situação de segurança alimentar (SA), enquanto em 28% dos lares havia incerteza quanto ao acesso aos alimentos.

Diante desse quadro, como estão as juventudes? A pesquisa aponta que domicílios com crianças e jovens têm mais chance de ter seus moradores em situação de insegurança alimentar. A tabela abaixo mostra que tanto a IA moderada quanto a IA grave apresentam gradientes crescentes de severidade conforme o aumento do número de moradores com idade até 18 anos:

Tabela 1: Distribuição percentual da condição de Segurança Alimentar e dos níveis de Insegurança Alimentar nos domicílios, segundo a presença de moradores em diferentes faixas etárias - Brasil - 2021/2022

Composição das famílias	Segurança Alimentar (SA) e níveis de Insegurança Alimentar (IA)			
	SA (%)	IA Leve (%)	IA Moderada (%)	IA Grave (%)
Somente adultos	47,4	25,9	13,2	13,5
Com 1 morador até 18 anos	41,1	29,4	14,7	14,8
Com 2 moradores até 18 anos	31,3	29,3	19,2	20,2
Com 3 ou mais moradores até 18 anos	17,5	31,6	25,2	25,7

36 Taxa de juventude é uma estratégia que os pesquisadores utilizaram para, a partir dos dados de pesquisas domiciliares do IBGE, destacar algumas características e situações mais frequentes entre os jovens. A taxa mede se o percentual de jovens em situações específicas se distancia do observado na população geral, apontando situações típicas de jovens ao crescer, e pouco típicas ao diminuir. Ver Neri e Hecksher (2021).

Fonte: PENSSAN (2022).

2.1.2. JUVENTUDES E TRABALHO

A análise histórica da inserção de jovens no mercado de trabalho no Brasil evidencia que há uma elevada taxa de participação dos jovens, mas que sua inserção se dá de forma precária (LEONE; PRONI, 2021). Qualificar esta inserção implica avanços em duas frentes: qualificação profissional e oportunidades de trabalho.

Do início dos anos 2000 até 2013, houve uma confluência de condições e ações efetivas que incidiram positivamente na inserção dos jovens no mercado de trabalho. Além da questão demográfica, concorreram para isso as boas taxas de crescimento econômico, as políticas de ampliação de acesso à educação e as políticas sociais, especialmente as de garantia de renda e as de habitação (CORSEUIL *et al.*, 2020; ATLAS, 2022).

Este cenário começa a mudar a partir de 2014, com a estagnação do PIB e a posterior recessão em 2015 e 2016. A partir de 2017 até 2019, a retomada se dá de forma modesta, com crescimentos entre 1,1% e 1,3%. Assim, a pandemia de Covid-19 atinge o Brasil em um momento de baixo desempenho econômico (INSTITUTO VEREDAS; FUNDAÇÃO ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020).

Na pandemia, o cenário se agravou, com a retração da oferta e da demanda, causando impactos no emprego e na renda (INSTITUTO VEREDAS; FUNDAÇÃO ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020). As ações de mitigação foram insuficientes, e a soma das crises econômica e sanitária, associadas ao desinvestimento público³⁷ (FGV, 2022), diminuiu as oportunidades de trabalho e aumentou a vulnerabilidade dos grupos historicamente menos favorecidos.

Nesse cenário, os desafios colocados não são exclusivos do Brasil. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que a crise sanitária e econômica impactou muito as juventudes globalmente. **As perdas educacionais e formativas e a retração econômica tornaram mais difíceis a transição bem-sucedida da escola ao emprego, a continuação dos estudos ou a iniciativa de um novo negócio** (OIT, 2022b). Além disso, há outros impactos menos diretos, mas que afetam as relações de trabalho, como aqueles ligados à saúde mental, à garantia de direitos e à participação social dos jovens (OIT, 2020c).

O conjunto de impactos da pandemia documentados na literatura afeta desigualmente as juventudes, em prejuízo dos mais jovens, das jovens mulheres, daqueles com menor renda familiar e, no caso brasileiro, dos jovens não-brancos (CONJUVE, 2021b; INSTITUTO VEREDAS; FUNDAÇÃO ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020; OIT, 2020b).

Esta seção aborda os dados essenciais para compreender a situação atual das juventudes com relação à inserção no mundo do trabalho no Brasil e em perspectiva internacional. Conhecer tal realidade é o primeiro passo para ações concretas que busquem mitigar os efeitos das crises sanitária e econômica. E para que estes efeitos não se estendam no tempo e se possa avançar no futuro para a inclusão produtiva.

ALINHANDO O VOCABULÁRIO

As estatísticas produzidas em torno do tema do trabalho e do emprego, em sua maioria, reproduzem os termos e definições adotados pelo IBGE. A figura abaixo mostra as diferentes condições que a pessoa pode ocupar com relação ao mercado de trabalho.

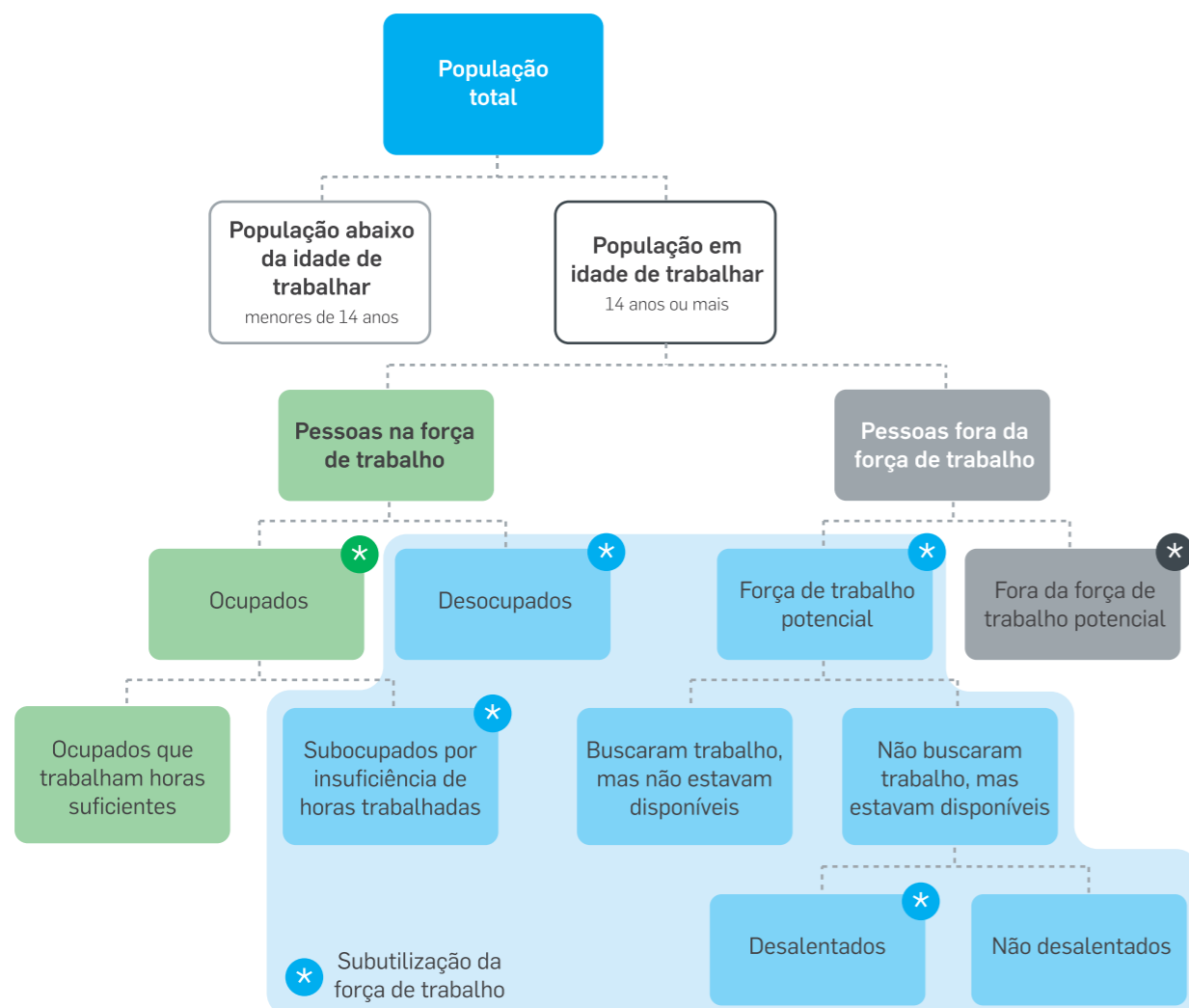
DENTRO DA FORÇA DE TRABALHO:

- **Ocupados**
Inclui todas as pessoas que estão trabalhando – empregados com ou sem carteira assinada, trabalhadores autônomos, empregadores, trabalhadores domésticos com ou sem carteira e trabalhadores familiares auxiliares sem remuneração.
- **Desocupados**
São conhecidos como os desempregados, pois não estão trabalhando, mas estão buscando trabalho e disponíveis.

FORA DA FORÇA DE TRABALHO, ESTÃO AQUELES:

- **Força de trabalho potencial**
Pessoas que não estão na força de trabalho, mas possuem um potencial para serem integradas a esta força. Formada por aqueles que buscaram trabalho no período pesquisado, mas não estavam disponíveis. E também, ao contrário, pessoas que estavam disponíveis, mas não buscaram trabalho. Entre estes últimos, os desalentados são aqueles que gostariam de trabalhar, mas deixaram de procurar trabalho por não acreditar que poderiam conseguir-lo.
- **Fora da força de trabalho potencial**
Este grupo é formado por aquelas pessoas que não têm interesse ou condições de trabalhar, como as donas de casa que não trabalham fora, adolescentes dedicados exclusivamente à escola, aposentados, entre outras.

37 Os dados apontam queda no investimento público a partir de 2015, tendo o menor índice em 2017, quando atingiu 1,94% do PIB; no ano de 2021, houve o segundo menor índice, 2,05% do PIB, da série histórica desde 1947 (FGV, 2022).



Fonte: IBGE (2022b).

INSERÇÃO DAS JUVENTUDES NO MUNDO DO TRABALHO

O ano de 2022 parece apontar para um maior controle da pandemia de Covid-19. No Brasil, mesmo com uma gestão da crise sanitária marcada por polêmicas e equívocos³⁸, a rede consolidada do Sistema Único de Saúde – sua tradição em campanhas de vacinação – conseguiu imunizar grande parte da população.

Nesse contexto, o mercado de trabalho brasileiro dá sinais de retornar ao padrão pré-pandemia. Em 2021, a população ocupada (96 milhões) e a taxa de desemprego (11,1%) voltaram ao patamar do último trimestre de 2019. Em 2022, a taxa de desemprego, no segundo trimestre, fechou em 9,3%, confirmando o cenário de melhora (IPEA, 2022). É importante, porém, salientar que essa melhora se deu com o **aumento da informalidade** (ver mais no Capítulo 1).

Ademais, ao se olhar para a situação dos jovens, os dados apontam para a piora e o afastamento desse grupo do mercado de trabalho, especialmente com a crise gerada pela pandemia. As evidências indicam que os jovens têm se mostrado um grupo bastante vulnerável, especialmente em momentos de crise, com altas taxas de informalidade

e taxas de desemprego que crescem rapidamente nesse grupo etário (CORSEUIL *et al*, 2020, SILVA *et al*, 2021). A literatura tem apontado também que esses efeitos perduram para jovens para além do período crítico (IPEA, 2020). Nos momentos recessivos, os empregadores tendem a ser mais exigentes com formação e experiência, dificultando ainda mais a entrada de jovens no mercado.

A última década foi marcada por dois períodos recessivos com impactos relevantes no trabalho para as juventudes. O primeiro deles teve início em 2014, com efeitos mais perceptíveis em 2015 e 2016. O outro ocorreu por conta da pandemia da Covid-19.

Corseuil e colegas (2020) analisam a deterioração do mercado de trabalho para jovens de 15 a 29 anos, considerando o período desde o primeiro trimestre de 2012 até o primeiro trimestre de 2019. No período anterior à crise, de 2012 a 2014, a taxa de ocupação de jovens marcava em torno de 54%. Segue, então, uma tendência de queda acentuada a partir de 2015 até o primeiro trimestre de 2017, quando marca 47,3%. Uma leve recuperação é percebida no segundo trimestre de 2017, em que a taxa de ocupação passa a ser em torno de 48,5% (CORSEUIL *et al*, 2020).

Já a taxa de desemprego é o reflexo invertido da taxa de ocupação. Entre 2012 e 2014, a taxa de desemprego entre os jovens manteve-se entre 14% e 13%. A partir do primeiro trimestre de 2015, com a marca de 15%, há uma trajetória crescente e contínua, passando para 25% no primeiro trimestre de 2017. Após esse período, apesar de sinais de recuo, em 2018 a taxa passa a oscilar, e em 2019 volta a subir, marcando 23,9% (CORSEUIL *et al*, 2020).

A segunda crise que marca a década advém da pandemia de Covid-19. A população jovem é que mais sentiu os efeitos das duas crises econômicas no emprego. A partir de 2015 as linhas das faixas etárias de 14 a 17 anos e de 18 a 24 anos se

afastam significativamente da média da população geral, tendo picos de desocupação em 2017 e 2020.

Ainda que a taxa de desocupação entre os mais jovens tenha apresentado melhora a partir de 2021, ela está bem acima das demais faixas etárias. No segundo trimestre de 2022, 33,3% dos jovens entre 14 e 17 anos e 19,3% dos jovens entre 18 e 24 anos estavam desocupados, frente à média geral de 9,3% (IBGE, 2022b). Esta última faixa etária traz uma preocupação ainda maior com relação à inclusão produtiva, uma vez que esse jovem tende a já ter concluído o ensino básico e, portanto, teria a expectativa de fazer a transição escola-trabalho.

A incidência de taxas de desemprego maiores entre jovens é uma realidade compartilhada entre países latino-americanos. No ano de 2020, a taxa média de desocupação, considerando oito países da América Latina, era de 8,3% entre adultos de 25 a 60 anos e de 24,5% entre jovens de 15 a 24 anos. Essa condição tem sido alvo de mobilização da comunidade internacional para que se ampliem as políticas voltadas à inclusão produtiva de jovens (CEPAL, 2021).

Outra situação relevante é o aumento significativo de jovens em desalento. São aqueles que gostariam de trabalhar, mas não procuram por um trabalho por não acreditarem nas chances de conseguir-lo. O desalento entre o total de jovens salta de 1,5% no primeiro trimestre de 2015 para 4,6% no mesmo período de 2019, no contexto pré-pandemia (CORSEUIL *et al*, 2020). Para fins de comparação, na população em geral esse índice foi de 2,9% em 2019. Na pandemia, o percentual de jovens desalentados entre os desocupados passa de 12,6% em 2019, para 20,9% em 2020 (IPEA, 2020).

Os motivos mapeados pelo questionário do IBGE para o desalento entre os jovens são: i) não ter qualificação ou experiência profissional; ii) ser muito jovem; iii) não haver trabalho na localidade; iv) outros motivos. Além destes, pesquisadores têm chama-

38 Notícia: *Brasil é o pior país do mundo na gestão da epidemia de Covid-19, aponta estudo australiano*. 28 de janeiro de 2021. Link: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2021/01/28/brasil-e-pior-pais-do-mundo-na-gestao-da-epidemia-de-covid-19-aponta-estudo-australiano.ghtml>.

do a atenção para outros fatores sociais que têm influenciado no aumento do desalento (PIRES, 2021):

- Aumento da precarização do trabalho: cada vez mais as formas de trabalho estáveis e protegidas dão lugar a atividades temporárias, de tempo parcial, terceirizadas e informais.
- Níveis altos de desemprego, especialmente entre jovens.
- Desencaixe entre os sentidos atribuídos ao trabalho pelos jovens – que giram em torno de realização pessoal, aprendizado constante, possibilidade de crescimento – e dos adultos – que ligam o trabalho à dignidade e à provisão das necessidades familiares.
- Alto custo na busca de emprego e baixo custo/benefício em estar trabalhando em posições com baixo rendimento. Por exemplo, ao se considerar tempo e custo de deslocamento para quem mora na periferia.

No balanço, há diferenças marcantes entre os dois períodos recessivos abordados aqui. No primeiro (2015-2016), a queda da ocupação dos jovens é expressa no aumento de desempregados. **Já no segundo, com os efeitos da pandemia, é o estado de inatividade que absorve os jovens.** Esse distanciamento do mercado de trabalho, quando por um período mais longo, pode comprometer no futuro a trajetória profissional desses jovens (CORSEUIL *et al.*, 2020).

Esses dados, aliados ao aumento expressivo do abandono escolar no período (INEP, 2022), apontam para os maiores desafios sobre as juventudes a serem enfrentados pela sociedade no cenário pós-pandemia: viabilizar mais e melhor educação e garantir trabalho decente. A inação e a falta de políticas públicas orientadas a esse fim podem contribuir para que as piores previsões se concretizem em relação à chamada “geração *lockdown*”. Isto é, os jovens caracterizados pela interrupção na educação e no treinamento para o trabalho, por perdas duráveis de emprego e renda e pelo aumento na dificuldade de conseguir trabalho (OIT, 2020b).

O QUE MARCA AS DESIGUALDADES NA DESOCUPAÇÃO?

Como visto, o desemprego atinge desigualmente as pessoas, sendo o grupo dos jovens um dos mais atingidos. No entanto, há outros marcadores que informam quais são os grupos mais prejudicados pela desocupação. A tabela abaixo mostra a maior incidência entre mulheres e pessoas pretas, pardas ou indígenas.

Tabela 2: Taxa de desocupação (em %) por grupos populacionais (4º trimestres de 2019-2021)

	4º trim. 2019	4º trim. 2020	4º trim. 2021
Brasil	11,1	14,2	11,1
Masculino	9,2	11,9	9
Feminino	13,4	17,2	13,9
Branco e Amarelos	8,9	11,6	9
Pretos, Pardos e indígenas	12,9	16,3	12,9

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica com base em dados da PNAD Contínua/IBGE disponíveis em IPEA (2022).

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho, apontada acima, é uma realidade observada também no contexto da América Latina. A participação feminina tem crescido de forma constante em todos os países da região nos últimos 30 anos. Em média, no entanto, o ritmo de crescimento está desacelerando e ainda há lacunas significativas: níveis mais elevados de desemprego e informalidade, salários mais baixos e menor acesso a cargos de chefia. **Essas barreiras à inclusão igualitária no mercado de trabalho são mais evidentes entre as mulheres com menor escolaridade e vindas de famílias mais pobres ou com mais dependentes** (CEPAL, 2021).

Já ao se considerar o nível de instrução, os dados de pesquisas recentes deixam claro que os profissionais com mais instrução ficam menos vulneráveis ao desemprego. No período da pandemia, os profissionais de nível superior foram menos atingidos, especialmente considerando o maior grau de adaptabilidade de suas funções para o modo remoto ou semipresencial (INSTITUTO VEREDAS; FUNDAÇÃO ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020; IPEA, 2022).

INFORMALIDADE, RENDIMENTOS E SETORES DE OCUPAÇÃO DAS JUVENTUDES

Dois indicadores costumam ser adotados para se refletir sobre a qualidade do trabalho. O primeiro refere-se aos rendimentos e o segundo ao nível de

formalização do trabalho. **Rendimentos em patamares mais elevados estão associados a maior produtividade, menor rotatividade e maior segurança no trabalho. Estes três elementos também estão relacionados ao trabalho formal** (CORSEUIL *et al.*, 2020).

Na tabela abaixo, é possível acompanhar a evolução desses indicadores considerando a população jovem entre 2013 e 2019. **Os dados apontam para a tendência de queda nos rendimentos a partir de 2015, com variação negativa até 2019.** Entre 2015 e 2017 a queda nos rendimentos é expressa especialmente pelo aumento de 10,3% no número de jovens que ganham valor menor ou igual a um salário-mínimo. Já no biênio 2017-2019, a queda nos rendimentos é impactada especialmente pelo aumento de jovens em jornada parcial.

Tabela 3: Evolução de indicadores de rendimento e de informalidade dos jovens, 1º trimestre de 2013 a 1º trimestre de 2019

Trimestre/ano	1º trim. 2013	1º trim. 2015	1º trim. 2017	1º trim. 2019	Var % (1º trim. 2017 – 1º trim. 2015)	Var % (1º trim. 2019 – 1º trim. 2013)
Jornada e rendimento do trabalho*						
Rendimento médio mensal	1.453,2	1.487,2	1.433,1	1.390,0	-3,6%	-4,3%
Rendimento médio por hora	9,7	9,8	9,5	9,4	-3,4%	-3,6%
% com rendimento <= 1 sal. mínimo	37,6	35,5	39,2	38,1	10,3%	1,3%
% em jornada parcial**	21,0	21,5	22,8	25,1	6,0%	19,4%
Informalidade						
Taxa de informalidade***	41,4	40,4	42,4	45,0	4,8%	8,7%
% conta própria não contribuinte previdência	10,6	11,1	12,4	13,2	11,5%	24,7%

* Em R\$ de fevereiro de 2019 – deflacionado pelo IPCA.

** Jornada de até 30 horas semanais.

*** Taxa de informalidade = percentual de ocupados sem carteira, não remunerados, por conta própria e empregadores que não contribuem para a previdência.

Fonte: CORSEUIL *et al.* (2020).

Com relação à informalidade, verifica-se no período a ampliação de trabalhadores nessa condição. A entrada de jovens no mercado de trabalho por meio da informalidade tem sido apontada pela literatura como algo que pode impactar a trajetória futura dessas pessoas. Isso porque tal condição tende a estar ligada a um crescimento salarial menor do que a entrada por meio de um posto formal (CORSEUIL *et al.*, 2020).

O cenário de difícil inserção em postos de melhor qualidade para os jovens tende a provocar que essa entrada se dê em condições menos favoráveis, propiciando o chamado “efeito cicatriz”. **Este se refere aos impactos que se perpetuam ao longo da trajetória profissional por condições prolongadas de desemprego ou atuação em postos pouco qualificados.** No contexto da América Latina, o efeito cicatriz é forte e provável entre as pessoas de escolaridade mais baixa e tende a se manifestar por meio de taxas mais altas de desemprego e informalidade e por salários mais baixos (SILVA *et al.*, 2021).

A pesquisa de Neri (2019) acompanha, entre 2012 e 2019, a evolução da média da renda real individual do trabalho³⁹. É possível identificar os menores níveis de renda dos jovens: verifica-se uma queda cerca de quatro vezes mais acentuada da renda dos jovens (-14,7%) em relação ao conjunto da população (-3,7%) entre o último trimestre de 2014 e o segundo de 2019.

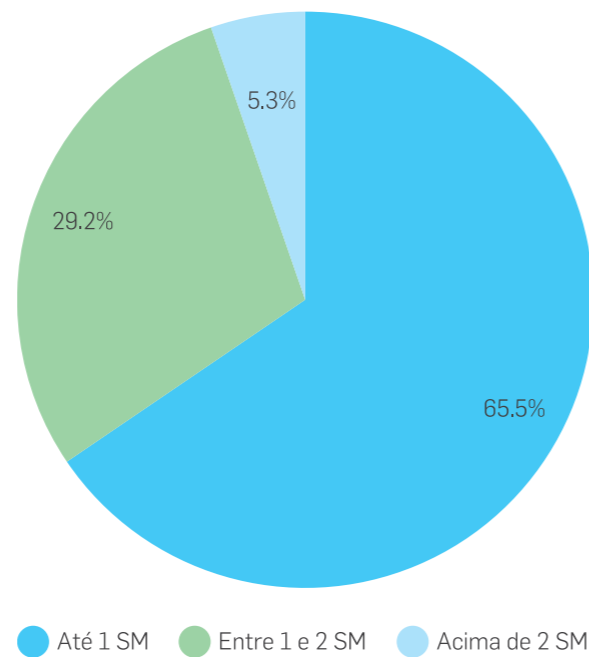
Entre os jovens, as perdas são desiguais. No período entre o último trimestre de 2014 e o segundo trimestre de 2019, a perda é maior para jovens adolescentes entre 15 e 19 anos (-26,54%) e para jovens de 20 a 24 anos (-17,76%). As quedas são ainda mais significativas para os anal-

39 Segundo o IBGE, é o rendimento bruto real médio habitualmente recebido em todos os trabalhos que as pessoas ocupadas com rendimento tinham na semana referência, a preços do mês do meio do trimestre mais recente que está sendo divulgado. O deflator utilizado para isso é o Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA.

fabetos (-51,1%), moradores da região Nordeste (-23,58%), moradores da região Norte (-22,01%), pessoas de cor parda (-16,4%) e preta (-8,35%). Todos estes com redução de renda pelos menos duas vezes maior que a da média geral (-3,7%).

O gráfico abaixo informa a faixa de rendimentos dos jovens que estavam em situação de desocupação e passam a estar empregados. Aproximadamente dois terços deles ocupam vagas de até um salário-mínimo.

Gráfico 6: Faixa de rendimento de jovem em transição de fora do emprego para ocupação - Brasil, 1º trimestre de 2019



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica com base na PNAD Contínua/IBGE, abordados em CORSEUIL *et al.* (2020).

Retomando a questão da informalidade, é possível afirmar que está em curso um nítido aumento da informalidade no país, seguindo a tendência de flexibilização das relações trabalhistas (ver mais no Capítulo 1). No contexto pré-pandemia, o volume de trabalhadores sem carteira assinada nos setores público e privado aumentou de 12,5 milhões em 2014 para 14 milhões em 2019.

Nesse mesmo período, cresceu o número de trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada e o número de trabalhadores por conta própria sem CNPJ. A informalidade entre os ocupados aumentou de 39,2% em 2014 para 41,6% em 2019 (LEONE; PRONI, 2021).

Já os dados sobre a recuperação dos empregos após 2020 indicam que ela se deu principalmente devido às ocupações por conta própria, em que há um maior nível de informalidade, e aos empregos sem carteira de trabalho assinada. O número de trabalhadores empregados sem carteira experimentou a maior queda nos trimestres do início da pandemia em 2020, e posteriormente teve o maior crescimento na comparação anual dos últimos trimestres de 2021, encerrando o ano com aumento de 19,6% (IPEA, 2022).

A chamada plataformização do trabalho (ver mais no Capítulo 1), em que o trabalhador opera sob demanda de uma plataforma digital – sem, contudo, possuir vínculos formais com a empresa de plataforma – tem sido emblemática das relações informais de trabalho de jovens nos últimos anos. **Com baixa exigência de qualificação, as vagas ocupadas concentram jovens, em sua maioria da periferia das cidades** (SOUSA; POCHMANN, 2021). Segundo a Aliança Bikes (2019), em 2019, 50% dos entregadores por bicicleta tinham até 22 anos de idade, 71% eram negros, e a maioria morava nas periferias da cidade, trabalhando em média de 9 a 10 horas por dia e recebendo R\$ 992,00 por mês (SOUSA; POCHMANN, 2021).

Sobre a relação entre rendimentos e informalidade, dados apontam que a renda varia de acordo com a posição na ocupação. **Os trabalhadores informais têm média de remuneração mensal inferior à média do conjunto dos ocupados – equivalente a 2,2 salários-mínimos em 2019.** Com rendimento médio abaixo da média dos ocupados, estavam os trabalhadores por conta própria (1,66 SM), os empregados sem carteira assinada (1,51 SM), os trabalhadores domésticos com carteira (1,27 SM)

e os trabalhadores domésticos sem carteira (0,76 SM) (PRONI; GOMES, 2021).

Com relação aos setores que mais absorvem a mão de obra brasileira, cabe observar que todos os setores, com exceção da agropecuária, tiveram variação positiva no número de pessoas ocupadas entre 2020 e 2021. O destaque foi a área de alojamento e alimentação, que após ser fortemente impactada pela pandemia tem mostrado fôlego na recuperação (em 2021 fechou em 23,9% de aumento em relação ao ano anterior).

Já com relação ao rendimento médio, se considerado o conjunto dos setores, há queda de 2,9% no segundo trimestre de 2022 em comparação com o mesmo período de 2021. Apesar de a maior parte dos setores apresentar crescimento do rendimento médio, ainda que tímido, os setores em queda impactaram a média geral. Setores com quedas são, em ordem decrescente, a administração pública, a indústria e o setor de informação, comunicação e atividades financeiras e imobiliárias.

Quais os principais setores que absorvem a força de trabalho jovem? Com os microdados da PNAD do 3º trimestre de 2022, foi possível mapear os setores mais associados às juventudes, por meio da taxa de juventude⁴⁰. **O principal é o de comércio e reparação, seguido por: alojamento e alimentação; outras atividades; indústria de transformação; outros serviços coletivos, sociais e pessoais; e construção.** Já o setor de serviços domésticos é aquele menos associado às juventudes, seguido pelo setor agrícola e pela administração pública (NERI; HECKSHER, 2021). Os demais setores concentram jovens em proporções semelhantes às da população geral.

40 Taxa de juventude é uma estratégia que os pesquisadores utilizaram para, a partir dos dados de pesquisas domiciliares do IBGE, destacar algumas características e situações mais frequentes entre os jovens. É possível verificar isso observando como o percentual de jovens em situações específicas se distancia do observado na população geral. Ver Neri e Hecksher, 2021.

Quando o foco é colocado nos grupos ocupacionais das pessoas com trabalho, o mais associado à juventude é o de trabalhadores de serviços administrativos, seguido por: vendedores e prestadores de serviço do comércio; membros das forças armadas e auxiliares; técnicos de nível médio; e trabalhadores da produção de bens e serviços de reparação e manutenção. No extremo oposto, o grupo ocupacional com menor percentual de jovens é o dos dirigentes em geral, seguido pelo dos trabalhadores agrícolas (NERI; HECKSHER, 2021).

JUVENTUDES RURAIS E TRABALHO

De acordo com o relatório “*Situación de las juventudes rurales en América Latina y el Caribe*”, há três padrões de trabalho de jovens rurais: i) trabalho na agricultura familiar remunerado; ii) trabalhos rurais não agrícolas; e iii) empregos que combinam os dois padrões anteriores com o autoemprego na agricultura (CEPAL; FIDA 2019).

Os jovens rurais enfrentam diferentes barreiras relacionadas a cada um dos tipos: i) obstáculos no acesso ao crédito para acesso à terra como proprietários ou arrendatários; ii) pouca atenção de políticas públicas para empregos rurais não agrícolas; iii) escassez de programas de treinamento e infraestrutura para trabalho por conta própria.

A oferta de trabalho em áreas rurais é menos qualificada, fazendo com que o percentual de jovens que ocupam vagas de baixa produtividade seja bem acima se comparado aos jovens urbanos – aproximadamente 57% e 18%, respectivamente. Com relação à seguridade social, menos de 15% dos jovens rurais que trabalham contribuem com a previdência (CEPAL; FIDA, 2019).

Outra forma de inferir as principais áreas de atuação de jovens é olhar para o registro das ocupações que marcam o primeiro emprego formal. Abaixo segue a lista dos 20 cargos mais incidentes:

Quadro 5: Cargos mais contratados no primeiro emprego

Cargos mais contratados no primeiro emprego

- Auxiliar de escritório
- Alimentador de linha de produção
- Assistente administrativo
- Atendente de lojas e mercados
- Servente de obras
- Atendente de lanchonete
- Recepcionista, em geral
- Faxineiro
- Repositor de mercadorias
- Operador de caixa
- Trabalhador agropecuário em geral
- Ajudante de motorista
- Auxiliar nos serviços de alimentação
- Auxiliar de desenvolvimento infantil
- Garçom
- Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas
- Mecânico de manutenção de automóveis, motocicletas e veículos similares
- Professor de nível médio no ensino fundamental
- Técnico de enfermagem

Fonte: Mapa do Primeiro Emprego⁴¹.

41

Ver mais em: www.salario.com.br.

Outro caminho escolhido pelas juventudes como forma de se inserir no mundo do trabalho é empreender, constituindo um pequeno negócio. Em 2008, a Lei Complementar n.º 128 criou a figura do MEI, a fim de facilitar o processo de formalização de profissionais autônomos ou microempresários, possibilitando também a contribuição para a previdência social. Atualmente no Brasil, o MEI é responsável por quase 60% dos negócios ativos, além de representar 79% das empresas abertas no primeiro trimestre de 2022 (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2022). O crescimento da modalidade aponta para a necessidade de alternativas frente às dificuldades do mercado de trabalho.

Em 2022, a modalidade MEI somou mais de 11 milhões de empresas ativas. Levantamento recente sobre o perfil desses empreendedores mostrou que 76% deles têm o MEI como sua única fonte de renda, 33% estavam na informalidade antes de

aderir ao MEI e 15% têm até 29 anos. Destaca-se o elevado nível de escolaridade: aproximadamente 75% possuem pelo menos ensino médio completo (LIMA *et al.*, 2019), indicando que esta alternativa de formalização tem sido pouco acessada pelos menos escolarizados.

Até aqui, buscou-se compreender os estoques da força de trabalho, a dinâmica do mercado de trabalho nas crises e as características das ocupações das juventudes. Foi possível perceber a deterioração do mercado para os jovens: a combinação de crise econômica e sanitária ampliou o afastamento de jovens do mundo do trabalho. Como visto, o nível de formação, a faixa etária e diferentes marcadores sociais influenciam na inserção de jovens no mundo do trabalho. Como a literatura tem buscado caracterizar e compreender as diferentes situações e trajetórias de inserção de jovens na vida laboral? É o que será abordado na próxima seção.



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ A última década foi marcada por dois períodos recessivos com impactos relevantes no trabalho para as juventudes, o primeiro deles iniciado em 2014, com efeitos mais perceptíveis em 2015 e 2016, e o segundo por conta da pandemia da Covid-19.
- ▶ O mercado de trabalho brasileiro dá sinais de retornar ao padrão pré-pandemia, dado que índices como a população ocupada e taxa de desemprego voltaram ao patamar do último trimestre de 2019.
- ▶ Ainda que a taxa de desocupação entre os mais jovens tenha apresentado melhora a partir de 2021, ela está bem acima das demais faixas etárias.
- ▶ A situação dos jovens é de piora e afastamento do mercado de trabalho, especialmente com a crise gerada pela pandemia.
- ▶ O aumento do desalento entre jovens no período da pandemia é um ponto de atenção, uma vez que os efeitos de afastamentos de longo prazo do trabalho tendem a perdurar por tempo maior do que a crise, gerando o “efeito cicatriz”.



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ A taxa de desocupação atinge desigualmente os brasileiros, sendo mais alta entre as mulheres, os negros e os menos escolarizados.
- ▶ Os dados apontam para a tendência de queda nos rendimentos de jovens a partir de 2015.
- ▶ Aproximadamente dois terços de jovens que alcançam o primeiro emprego ocupam vagas de até um salário-mínimo.
- ▶ O setor mais associado à juventude é o de comércio e reparação, seguido por: alojamento e alimentação; indústria de transformação; outros serviços coletivos, sociais e pessoais; e construção. Já o setor de serviços domésticos é aquele menos associado às juventudes, seguido pelo setor agrícola e pela administração pública.

2.2. SITUAÇÕES E TRAJETÓRIAS JUVENIS NA INSERÇÃO LABORAL

Esta seção aprofunda as diferentes situações em que as juventudes brasileiras se encontram na transição da escolarização para a inserção no mundo do trabalho. Como se verá, essa não é uma trajetória linear, mas marcada por avanços e retornos. É também condicionada por diferentes estruturas de oportunidades estabelecidas aos jovens pelas suas famílias, seus territórios, e pela sua identidade, principalmente étnico-racial e de gênero.

As pesquisas de inserção laboral das juventudes, como visto na seção Juventudes e Trabalho, tendem a enfatizar os seguintes eixos:

- A fase do ciclo de vida em que se encontra o jovem – a adolescência (14-18 anos), a juventude (18-24 anos), ou a adultez jovem (25-29 anos).
- O território de moradia: urbano, suburbano ou rural.
- E os marcadores sociais – gênero, raça e condição socioeconômica.

No entanto, alguns estudos têm debatido se esses eixos dão conta da diversidade de realidades (GUIMARÃES *et al*, 2020; ABRAMO *et al*, 2021; SILVA, 2020). No caso do ciclo de vida, por exemplo, bastaria considerar a idade como fator determinante da passagem de um estágio para outro? Pesquisas qualitativas da Agenda Juventude Brasil (UNIRIO, 2016) demonstram que, na visão do jovem, o ciclo de vida está fortemente conectado com seu processo de independência do núcleo familiar de origem: a sua autonomia financeira e a criação do seu próprio núcleo familiar. Nesse sentido, a família tem um peso significativo na definição do ciclo, e dependendo das suas condições e estruturas, também nas maiores ou menores responsabilidades que o jovem terá de sustentar durante sua trajetória de transição.

As dimensões territoriais e marcadores sociais também apontam para outras possibilidades de recorte de análise. A intersecção desses eixos revela uma variedade de realidades. Por exemplo, jovens indígenas, quilombolas, ribeirinhos, com deficiên-

cia (PcD) e LGBTQIA+ têm especificidades que os marcadores tradicionalmente abordados não dão conta. Porém, à medida que se abre a possibilidade de detalhar tais situações e trajetórias, também é produzido um grau de complexidade que pode inviabilizar uma análise de maior escala. O nível de detalhamento e as possibilidades de cruzamento desses eixos devem ser orientados pelo interesse específico em conhecer uma dada realidade.

Outro importante quesito é o da temporalidade. Esta busca relacionar as situações e trajetórias juvenis de acordo com o contexto histórico. Momentos de expansão das oportunidades de escolaridade ou de retração das ofertas de emprego estão diretamente conectados com trajetórias mais curtas ou extensas dessas juventudes e podem gerar efeitos que perduram muitos mais anos (IPEA, 2020; GUIMARÃES *et al*, 2020). A literatura, por isso, discute a importância da aplicação de análises longitudinais, que possam acompanhar as diferentes situações pelas quais um mesmo jovem tenha passado durante seu desenvolvimento (GUIMARÃES *et al*, 2020; SILVA *et al*, 2021). Há pesquisas que adotam a abordagem longitudinal e definem trajetórias de maior ou menor qualidade correlacionadas aos marcadores sociais, contribuindo com importantes reflexões que serão retomadas ao longo desta seção (GUIMARÃES *et al*, 2020; SILVA *et al*, 2021).

Cada abordagem suscita perspectivas relevantes sobre o tema da inserção laboral das juventudes e dá indicativos de como atuar sobre a problemática. Como forma de incorporar, ao menos em parte, tais contribuições, **propõe-se pensar as juventudes a partir das suas redes de relações. Esta abordagem busca chamar a atenção para o fato de que além da educação⁴² e da formação para o trabalho há outros fatores que incidem na inserção laboral do jovem.**

⁴² O Capítulo 4 deste relatório dedica-se ao tema da educação e, especialmente, da formação para o trabalho.

2.2.1. AS REDES EM QUE SE INSEREM AS JUVENTUDES

A análise das redes sociais dos jovens é fundamentalmente a análise dos relacionamentos sociais desses indivíduos (SCOTT, 2011). Como premissa, entende-se que a vida social é determinada principalmente pelos relacionamentos entre os atores e os padrões formados por esses relacionamentos (SCOTT, 2011). Nas redes dos jovens estão instituições como a escola e a família, que se destacam na formação de expectativas e da estrutura de oportunidades acessada ou não pelo jovem (ABRAMO *et al*, 2021). Com essa abordagem, também é possível comparar as situações de diferentes jovens e sua potencial trajetória de inclusão, dado o contexto dos seus relacionamentos sociais.

Ao serem incorporadas na análise as diferenças situacionais de jovens de um país diverso etnicamente e desigual socialmente, amplia-se o olhar sobre as juventudes. Passa-se da perspectiva do indivíduo para a perspectiva das relações nas quais esse indivíduo se insere. Abre-se assim espaço para o desenho de soluções mais integradoras – e potencialmente mais eficazes – para o problema da inclusão (GUIMARÃES *et al*, 2020; ABRAMO *et al*, 2021).

A análise das juventudes sob a ótica integrativa e em redes vai no sentido de suprir as lacunas apontadas pela literatura especializada das análises tradicionais sobre o tema. A transição da infância para a vida adulta tem sido tratada superficialmente como um processo linear, no qual se avança de uma etapa para a seguinte com papéis sociais já bem definidos (educação, entrada na força de trabalho, emancipação, união conjugal, paternidade ou maternidade).

As evidências na América Latina mostram que, pelo contrário, há uma **heterogeneidade de trajetórias, muitas vezes com avanços e regressos, com a ocupação simultânea de diversas dessas etapas durante o ciclo de vida do indivíduo** (ABRAMO *et al*, 2021). A abordagem integrativa aproxima-se

No Brasil a institucionalização de uma política pública específica para as juventudes é bastante recente. Como marco, é possível citar a criação da Secretaria Nacional de Juventude em 2005, a realização das Conferências Nacionais da Juventude (2008, 2011 e 2015) e a aprovação do Estatuto da Juventude em 2013. **No entanto, a análise dos investimentos nas políticas de juventude mostra o retrocesso na área, com queda do espaço estratégico e orçamentário a partir de 2013, e acentuadamente a partir de 2019** (CONJUVE, 2021a).

Outros fatores também podem fazer parte da análise das redes das juventudes. Esse é o caso da presença do crime organizado no cotidiano de jovens periféricos. Por exemplo, as organizações criminosas ocupam o espaço vazio deixado pelo Estado e criam formas de laços protetivos com moradores das comunidades vulneráveis. Tais organizações acabam patrocinando materiais escolares e insumos para os pequenos empreendimentos e, com isso, influenciam na trajetória principalmente de jovens negros. Estes, ao se depararem com o dilema da falta de oportunidade de trabalho, tendem a entrar para o “mundo do crime”. Soma-se a isso o dado de que 49% dos jovens entrevistados pela “Pesquisa Juventudes no Brasil” disseram sentir medo “quase o tempo todo” de serem assaltados no transporte escolar ou no caminho para casa ou para o trabalho, o que disseram impactar sua vontade de permanecer estudando (FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021).

Já os espaços culturais e esportivos e as organizações da sociedade civil tendem a ser positivamente associados à inclusão produtiva de jovens (SILVA *et al.*, 2021). Por fim, também é interessante notar a presença dos espaços religiosos nessa rede, já que 45% dos jovens brasileiros indicam que a religião “ajuda a tomar decisões” na vida cotidiana (FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021). Esse conjunto de instituições pode estabelecer laços que estimulam a permanência do jovem nos estudos ou que abrem portas para as primeiras oportunidades de emprego.

VAMOS ESCUTAR AS JUVENTUDES

Empréstimo geracional: é quando há um acordo tácito entre a família e o jovem para que este sacrifique a renda familiar presente e se dedique aos estudos com a expectativa de maior renda futura para o bem da família (SILVA *et al.*, 2021).

“Eu nem posso pensar em parar de estudar porque, na minha infância, meus tios pagavam escola particular para mim. E como eu tenho muitos primos, para a família, eu meio que era o exemplo, por terminar o ensino médio cedo, essas coisas. Para mim, isso não deveria ser assim, porque eu também sou uma pessoa que erro, mas pensar em desistir seria meio que uma guerra na família. Todo mundo ia cair em cima de mim, pensar um monte de coisa e, por esse motivo, mesmo que eu quisesse algum dia parar de estudar, eu não poderia” (Carlos)

Fonte: SILVA *et al.* (2021).

Outro aspecto importante são as instituições de proteção social do Estado, principalmente a assistência social e os sistemas de saúde, além do acesso a políticas de transferência de renda. Estudos mostram, por exemplo, que idosos que recebem auxílio previdenciário são importantes provedores familiares e auxiliam na manutenção dos estudos dos jovens que moram no mesmo domicílio (ABRAMO *et al.*, 2021). Podem também ser mencionadas iniciativas em postos de saúde, que difundem informações sobre a saúde do adolescente para proteção de DSTs e da gravidez na adolescência, questões que são de grande impacto para a inclusão da jovem mulher e do jovem LGBTQIA+ no mercado de trabalho (FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021).

mais da realidade latino-americana em geral – e brasileira em específico – e permite compreender como características, expectativas e anseios das juventudes brasileiras (SILVA *et al.*, 2021; FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021) se relacionam para determinar sua inclusão no mercado de trabalho.

Entende-se que **os jovens estão inseridos em grupos de variados níveis e, por isso, sujeitos a diferentes oportunidades, restrições e influências, porque ocupam essas diferentes posições** (SCOTT, 2011; ABRAMO *et al.*, 2021). Isso permite examinar variações nas estruturas das redes das juventudes brasileiras e determinar quais são mais ou menos coesas, mais conectadas ou mais permeáveis. Com isso, é possível analisar as diferentes trajetórias de inclusão produtiva causadas pela posição que esse jovem ocupa na sua rede (SCOTT, 2011).

O que compõe as redes das juventudes? Tradicionalmente há dois elementos centrais nos estudos sobre inclusão produtiva de jovens: as esferas da educação e do mercado de trabalho (SILVA *et al.*, 2021; ABRAMO *et al.*, 2021; GUIMARÃES *et al.*, 2020). Ampliando tal perspectiva, destacam-se as esferas da família, das políticas públicas, entre outras a seguir descritas.

A esfera familiar, que engloba tanto a família de origem quanto o núcleo familiar construído, é central na vida dos jovens (SILVA *et al.*, 2021; ABRAMO *et al.*, 2021; GUIMARÃES *et al.*, 2020). Exemplos dessa relevância são, por um lado, a relação entre a prematura inserção no mercado de trabalho e a necessidade do sustento familiar e, por outro, a relação entre a continuidade da escolarização de qualidade e a renda de famílias de classe média e alta. Outros dados apontam que **as jovens mulheres de classe baixa frequentemente se responsabilizam precocemente pelos trabalhos domésticos e de cuidado de parentes, o que impacta negativamente sua permanência na escola.**

Ainda, quando se analisam **os efeitos da crise econômica e pandêmica, nota-se um impacto**

negativo com efeito em rede no núcleo familiar. A perda de renda e de emprego dos provedores e a ausência do acesso à merenda escolar, por exemplo, levaram ao retrocesso das trajetórias de autonomia de jovens. Jovens de baixa renda precisaram abandonar seus estudos para trabalhar na informalidade e ajudar a sustentar suas famílias (ABRAMO *et al.*, 2021). Esses exemplos evidenciam o papel central da família para as juventudes brasileiras e os impactos que as diferentes estruturas organizacionais podem ter sobre sua inclusão.

A família dos jovens também se destaca como um importante espaço de socialização que influencia sua visão de mundo. As juventudes brasileiras apontam que a família é o espaço onde as coisas mais importantes são ditas (FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021). Destaca-se a diferença de importância dada para o segundo lugar desse ranking, a educação: a família é citada por 73% dos jovens, enquanto a escola, por 38% (FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021). Por isso, as expectativas das famílias em relação ao futuro também representam forte papel nas trajetórias de inserção das juventudes. Por exemplo, famílias com maior nível de escolaridade e morando em áreas urbanas tendem a focar mais na educação dos filhos, enquanto famílias de áreas rurais e com menores níveis de escolaridade tendem a incluir os filhos mais rapidamente no trabalho (ABRAMO *et al.*, 2021).

No Brasil, há entre as juventudes um forte sentimento de responsabilidade social para com a família, que se manifesta num desejo de ajudar e cuidar dos seus familiares (GUIMARÃES, 2005). Esse perfil corrobora com os vários casos de jovens que se inserem prematuramente no mercado de trabalho, em funções majoritariamente precarizadas, para auxiliar no sustento da renda familiar. Essa questão também se expressa no desejo de jovens em investir numa melhor educação para darem “uma vida melhor” para seus pais. **Quanto maior a vulnerabilidade social do grupo, maior o desejo de entrar no mercado de trabalho para ajudar a manter a família** (FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021).

2.2.2. TIPOLOGIA DOS JOVENS NO MUNDO DO TRABALHO: SITUAÇÃO E TRAJETÓRIAS

A criação de tipologias é um recurso recorrente em pesquisa como forma de organizar os dados da realidade e dar destaque a determinadas dimensões ou características do objeto em análise. A partir da criação de tipos é possível estabelecer relações, explicações ou aprofundar a compreensão de um determinado fenômeno. Nesta seção, é destacada a tipologia estabelecida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que considera cinco categorias principais:

Tipo 1 – Jovem apenas estudando;

Tipo 2 – Jovem estudando e trabalhando;

Tipo 3 – Jovem apenas trabalhando;

Tipo 4 – Jovem estudando e desempregado;

Tipo 5 – Jovem “sem-sem”.

Essa tipologia enfatiza a situação do jovem com base nas dimensões do trabalho e da educação. Entretanto, ao longo da descrição dos tipos, optou-se por complementá-los com informações sobre o ciclo de vida de jovens, a territorialidade e os marcadores sociais. Assim, para cada tipo, são propostos exemplos baseados nas tendências identificadas no contexto brasileiro por diferentes estudos que se centram em trajetórias juvenis.

Esta abordagem possibilita agregar, de um lado, dados da situação juvenil com relação ao trabalho e à educação e, de outro, resgatar a relevância das redes e trajetórias desses jovens, conforme discutido na seção anterior. Essa complexidade permite refletir sobre potenciais formas de atuação de atores e organizações que buscam incidir sobre a inclusão produtiva.

Para realizar a descrição dos tipos citados acima, parte-se do percentual de jovens que se encontra naquela situação (conforme dados da PNAD). A isso, são somadas informações sobre dados demográficos e socioeconômicos, diferentes impactos da pandemia e cruzamentos com outras tipologias que ajudam a pensar em perfis típicos e suas trajetórias de inserção laboral (SILVA *et al*, 2021; GUIMARÃES *et al*, 2020).

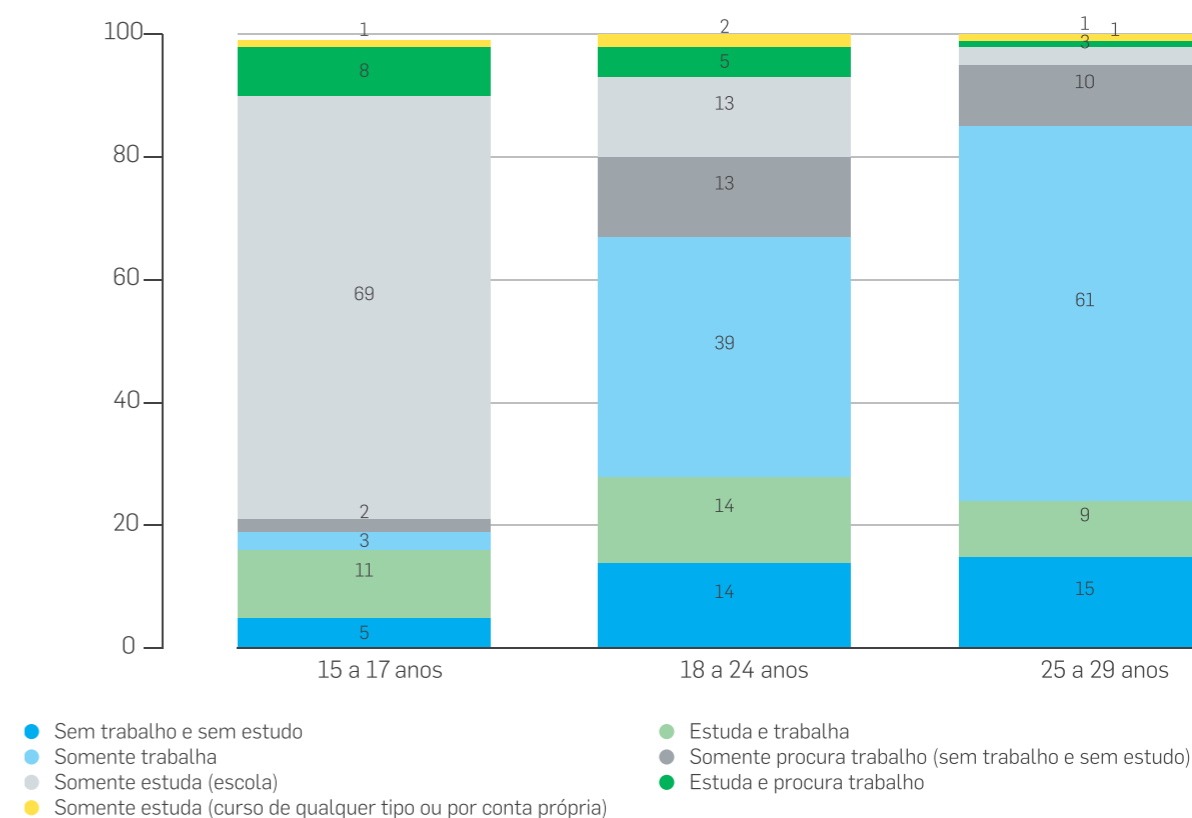
Antes de explorar a tipologia, é necessário destacar que se verifica uma tendência típica: ao avançar a idade, o estudo como ocupação principal diminui, ao passo que a proporção de trabalho aumenta.

A idade é a principal marca na distribuição das juventudes entre as diversas situações no mercado (GUIMARÃES *et al*, 2020; ABRAMO *et al*, 2021; PINHEIRO *et al*, 2016).

A idade em que a transição se intensifica e em que se manifesta maior nível de simultaneidade é a dos 18 aos 24 anos. Nessa faixa é que jovens tomam decisão sobre a continuidade da sua formação – seja no ensino técnico, seja no ensino superior – ou optam por/necessitam encerrá-la, definitiva ou momentaneamente, e se dedicar à sua inserção mais rápida no mundo do trabalho. Por ser esse um período crucial para a definição do nível de inclusão produtiva do jovem, o foco das tipificações recai nessa faixa etária.

Um estudo realizado pela Fundação SM e pelo Observatório da Juventude na Ibero-América (2021) identifica que, no período etário de transição (18-24 anos), uma majoritária parcela de jovens apenas trabalha. Isso contrasta com o período anterior (15-17 anos), no qual há uma maioria que está apenas na formação. Mesmo assim, a faixa etária de 18 a 24 anos é um período em que muitos ainda estudam.

Gráfico 7: Relação entre estudo e trabalho dos jovens (2019)



Fonte: SILVA; VAZ (2020).

A seguir são caracterizadas e contextualizadas, a partir do caso brasileiro, as cinco categorias de jovens propostas pela OIT.

TIPO 1: JOVEM APENAS ESTUDANDO (1,5% das juventudes - IPEA, 2020)

No Brasil, estar estudando e indisponível para o trabalho na faixa de 18 a 24 anos é condição predominante entre as jovens de classes média-alta de zonas urbanas, especialmente mulheres. São jovens que declaram não estar disponíveis para o trabalho, sendo que poucas tiveram experiência laboral (GUIMARÃES *et al*, 2020). Entre as que já tiveram alguma experiência, a entrada no mercado se deu motivada pelo desejo de maior independência financeira para adquirir itens pessoais (FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021).

Manter-se apenas estudando por maiores períodos se relaciona com uma inserção laboral de maior qualidade no futuro. Em países desenvolvidos, por exemplo, as últimas décadas levaram a um prolongamento da transição escola-trabalho entre os jovens (ABRAMO *et al*, 2021; GUIMARÃES *et al*, 2020). Essa extensão da trajetória se dá principalmente pela possibilidade de acessar a universidade, o que amplia a estrutura de oportunidades e as aspirações dessas juventudes. No caso das mulheres, principalmente, obter grau no ensino superior possibilita em média o dobro de rendimentos em relação àquelas com apenas ensino médio (ARAÚJO *et al*, 2022).

tudos. Além de frequentemente dependerem da própria renda para se manterem estudando, compartilham responsabilidades no domicílio de origem, sendo esses os maiores motivos para estarem trabalhando.

TIPO 3: JOVEM APENAS TRABALHANDO (39% das juventudes - IPEA, 2020)

Neste grupo estão incluídos tanto os jovens que já alcançaram a escolaridade desejada e estão trabalhando, como aqueles que precisaram deixar de estudar **pela necessidade de trabalhar e pelas dificuldades econômicas familiares** (FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021). Eles ocupam trabalhos de carteira assinada e/ou situações informais e precarizadas (GUIMARÃES *et al*, 2020). Neste último caso, são marcados pelo intenso fluxo entre situações laborais, dada a pouca estabilidade das ocupações ou "bicos" que encontram. Essa categoria também é marcada pela predominância do gênero masculino.

Jovens homens interrompem suas trajetórias educativas com mais frequência do que as mulheres (ABRAMO *et al*, 2021). Essa tendência verifica-se inclusive antes dos 18 anos. Fator determinante é sua responsabilização, pela família, como provedor financeiro. Pesquisa da Agenda Juventude Brasil (UNIRIO, 2016) observou que apenas 8% das jovens mulheres ocupavam o papel de provedoras na família. Para os jovens homens a proporção mais que triplicou, chegando a 28%. Esse caso é mais frequente em famílias de baixa renda ou monoparentais, quando a proporção de renda com a qual o jovem pode/deve contribuir aumenta em relação ao restante dos membros.

Com relação à raça, os dados que consideram a faixa etária da juventude mostram que há certo equilíbrio nas juventudes que apenas trabalham. Há uma diferença de 2,6 pontos percentuais em favor de jovens brancos (PNAD), o que tende a confirmar a maior chance de jovens brancos conseguirem trabalho.

tudar de noite. Jovens universitários acabam optando mais por trabalhos flexibilizados em plataformas de aplicativo (FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021).

Soma-se o fato de que esses jovens também precisam contribuir com a renda familiar (ABRAMO, 2021; GUIMARÃES *et al*, 2020). **Diferentemente das famílias que dependem do salário do jovem, nesse caso é mais comum que o jovem ainda dependa da renda familiar.** Ainda assim, esse jovem precisa contribuir com uma parcela da sua remuneração para a manutenção do domicílio. Esse é o caso mais frequente em famílias biparentais ou extensas, em que os pais ocupam vagas de menor complexidade, e, portanto, menores salários, dada a sua baixa escolaridade, precisando de complementação da renda familiar.

O desdobramento entre estudo e trabalho pode levar à exaustão e à diminuição da qualidade nos estudos. Isso sobretudo para aqueles cujo trabalho não promove auxílio ou flexibilidade para a manutenção da dupla jornada. O contexto é diferente para aqueles que conseguem trabalhos que complementam os estudos e respeitam os formatos legais de estágio e jovem aprendiz.

Com relação à raça, há prevalência de jovens brancos nesta situação, com uma diferença de 4,5 pontos percentuais (PNAD). Este dado parece reforçar a maior facilidade de jovens brancos acessarem o mercado de trabalho. Além disso, é importante dizer que jovens homens negros, que frequentam ou já concluíram o ensino superior em 2021, são apenas 14,7% do total de jovens até 24 anos nesta condição (INEP, 2022). Portanto, é importante considerar que dentro do tipo **Jovem estudando e trabalhando** há diversidade de situações, que podem incluir jovens completando o ensino básico, frequentando algum curso de formação ou o ensino superior. E que essas oportunidades formativas são acessadas de forma desigual (ver mais no Capítulo 4).

Os jovens estudando e trabalhando têm expectativas de um futuro melhor por meio dos es-

JOVEM APENAS ESTUDANDO SE TRANSFORMARÁ EM UM JOVEM NO COMANDO?

Em outra tipologia proposta por Guimarães e colegas (2020), é destacado o tipo "Jovem no Comando". Ela descreve esse tipo como o jovem entre 25-29 anos com maior capacidade de escolha sobre sua inserção laboral. Em seu recorte, eles normalmente são jovens homens, principalmente brancos, e de classe média-alta, que passaram um maior período de tempo acumulando escolarização. Esses jovens também em grande parte são solteiros e sem filhos e com as primeiras experiências de trabalho mais recentes. Para Guimarães e seus colegas (2020), essa é a trajetória de maior qualidade e que leva o jovem a trabalhos com maior estabilidade - assalariados e com seguridade social - além de maiores rendimentos e satisfação pessoal. A possibilidade de atrasar a entrada no mercado de trabalho é típica de famílias com melhores condições socioeconômicas.

TIPO 2: JOVEM ESTUDANDO E TRABALHANDO (14% das juventudes - IPEA, 2020)

Aqui a tipificação se concentra em jovens homens, já que nessa faixa etária jovens do sexo masculino estão em maior proporção no mundo do trabalho que as jovens mulheres (IPEA, 2020; ABRAMO *et al*, 2021; FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021). Esses jovens conciliam estudos e trabalhos ou como aprendizes/estagiários ou informais no turno inverso (FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021).

Para esses jovens de contexto socioeconômico mais pobre, trabalhar é uma forma de se manter na trajetória educacional (ABRAMO *et al*, 2021; GUIMARÃES *et al*, 2020). Para se manterem nos estudos, jovens que ainda se encontram no ensino médio acabam optando por trabalhar de dia e es-

Essa é uma categoria de jovens que logram maior apoio familiar. Elas ocupam no domicílio de origem a posição de filhas e, na sua grande maioria, não vivenciaram marcos que definem a passagem para a vida adulta, como o matrimônio e a maternidade. Esse seria um dos grandes determinantes para a extensão do período de escolarização: o capital social familiar (GUIMARÃES *et al*, 2020; ARAÚJO *et al*, 2022).

A família dessa jovem tem grandes chances de ser biparental, com uma escolaridade e renda mais altas, e viver em zona urbana (FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021). Como visto anteriormente, a decisão de investir no capital humano dos filhos é determinada pela estrutura familiar, localização espacial e conjuntura socioeconômica. Famílias biparentais tendem a garantir uma estrutura mais estável para as juventudes e a diminuir as responsabilidades dessa jovem para com o lar (ARAÚJO *et al*, 2022). Nesse sentido, Araújo e colegas (2022) demonstram, por meio de dados da PNAD, que **os filhos de famílias biparentais acumulam mais capital humano em relação àqueles de famílias uniparentais.**

Esses jovens em formação, fora do mercado de trabalho, têm uma das trajetórias de inclusão de maior qualidade. O apoio familiar e a possibilidade de se focar apenas nos estudos dão a eles maiores chances de garantir empregos estáveis e com salários satisfatórios.

TIPO 5: JOVEM “SEM-SEM”

(27% das juventudes - IPEA, 2020)

Os jovens que estão sem acesso ao estudo e ao trabalho já eram uma preocupação de nível global antes da pandemia. As medidas de isolamento e a interrupção das aulas presenciais elevaram o problema a outro patamar. Muitos fatores concorreram para ampliar o contingente de jovens nessa condição.

Com relação ao ensino, o afastamento da escola por período demasiado longo e a dificuldade de muitos jovens em dar seguimento aos estudos no formato online, devido ao acesso desigual a redes e equipamentos eletrônicos (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2022), impactaram as taxas de abandono. A crise econômica que atingiu as famílias impôs mais dificuldades, fazendo com que muitos jovens assumissem responsabilidades no âmbito doméstico.

Os dados disponíveis mostram que a condição desses jovens é determinada em grande parte por condições sociais alheias à sua vontade. Assim, o termo jovem “sem-sem” parece traduzir melhor a falta de oportunidade enfrentada por este grupo. O termo aponta um deslocamento da responsabilização no nível do sujeito (que o termo “nem-nem” pode indicar) para o nível das suas condições de vida. **Em trabalhos recentes, o termo “jovem-potência” foi escolhido como forma de sinalizar que esses jovens precisam de oportunidades para se desenvolver e alcançar uma condição melhor (GOYN SP, 2021).**

Em comparação com o cenário internacional, o percentual brasileiro de “sem-sem” é considerado alto, mesmo no contexto da América Latina. Para fins de comparação, as taxas de países vizinhos são: Argentina, 22,3%; Bolívia, 13,7%; Chile, 20,9%; Uruguai, 20,3%, Peru (25,9%). Com taxas acima da brasileira estão Guiana (39,1%) e Colômbia (27,6%) (OIT, 2022c).

jovens negros os primeiros a serem atingidos e os últimos a retornarem à força de trabalho (IPEA, 2020).

A condição de desemprego dessa juventude negra é em grande parte relacionada com o racismo estrutural. Ela sofre com a exclusão e as desigualdades instituídas numa série de práticas preconceituosas e estereotipadas, que a impõe uma situação de maior pobreza, desamparo institucional e violência sistemática. Pochmann (2006 apud MARTINS, 2014) argumenta que o preconceito racial atua como um requisito decisivo na contratação em um contexto de escassez de empregos, **fazendo com que mesmo aqueles jovens que tenham alcançado maior escolaridade sejam excluídos e afastados do mercado de trabalho formal (MARTINS, 2014).**

Os obstáculos levam os jovens negros a desistirem duas vezes mais frequentemente que os jovens brancos da busca pelo emprego, levando-os a uma condição de desalento (GUIMARÃES et al, 2020). Alternativamente, engajam-se em “bicos”, “freelas”, “corres”, ou mesmo como entregadores de bicicleta ou moto, reforçando a ideia de que no Brasil, mesmo no desemprego, não se dá a ausência de trabalho (ABÍLIO, 2020; CORROCHANO et al, 2019). Por outro lado, alguns se inserem em atividades em sua comunidade, como coletivos de arte ou esportivos, que permitam a geração de renda e a criação de uma rede de apoio (CORROCHANO et al, 2019; CORROCHANO; LACZYNSKI, 2021).

Os jovens estudando, mas desempregados, são na sua maioria negros e enfrentam diversos obstáculos estruturais para sua inclusão produtiva de qualidade. Principalmente em contexto de crise e aumento das desigualdades, esses são os primeiros e os mais afetados, demandando maior atenção na formulação de ações inclusivas com abordagens integrativas.

JOVEM RURAL

As juventudes rurais têm uma estrutura de oportunidades mais restrita do que as juventudes moradoras de zonas urbanas (UNIRIO, 2016). Além de terem maiores dificuldades para finalizar seus estudos, também sofrem com a ausência de políticas públicas e do Estado. Por exemplo, zonas rurais têm menor incidência de políticas de emprego, o que faz com que jovens dependem mais das redes familiares para se inserirem no mercado (ABRAMO et al., 2021). Também há uma tendência de esses jovens precisarem assumir responsabilidades precoces nos negócios familiares, principalmente naqueles de agricultura familiar - ou no caso das mulheres, trabalhos domésticos não remunerados (ABRAMO et al., 2021; CONJUVE, 2021b)

TIPO 4: JOVEM ESTUDANDO E DESEMPREGADO
(5% das juventudes - IPEA, 2020)

Essa é uma tipologia marcada predominantemente por jovens homens negros, filhos de famílias mais pobres, em grande parte moradores de centros urbanos (GUIMARÃES et al, 2020). Esses jovens se encontram em formação, mas procurando emprego.

A população negra tende mais do que o dobro do que a branca a estar em condição de desemprego (IPEA, 2020). Esses jovens estão entre os mais impactados pela deterioração do mercado de trabalho a partir de 2014, a qual diminuiu as ofertas de trabalho assalariados e deu espaço a formas precarizadas de contratação. Dados do IPEA (2020) destacam o aumento da dificuldade desse jovem em sair do desemprego, crescendo de 39,4% (2015) para 51% (2017) a permanência no desemprego por mais de dois trimestres consecutivos. **Em momentos de recessão, são os**

A insuficiência de trabalho protegido que facilite a conciliação com os estudos soma-se às causas que levam os jovens a optarem por apenas trabalhar. Trabalhos de jovem aprendiz, estágios e bolsas nas universidades são marcados pelos baixos rendimentos, entre R\$ 400,00 e R\$ 711,55. Em um contexto de alta inflação e reajustes congelados, essas são rendas mensais insuficientes para o sustento familiar. Diante da necessidade de maiores rendimentos, esse jovem pode se colocar em situações de insegurança laboral.

Verificar a qualidade do emprego conquistado pelos jovens após o término da transição escola-trabalho é fundamental. **Há cada vez mais evidências de que uma primeira inserção precária impacta a trajetória laboral ao longo de todo ciclo de vida (ABRAMO et al, 2021).** Dado o abandono escolar, esses jovens acabam ocupando postos com menores salários que afetam suas trajetórias por muitos anos (IPEA, 2020). Em um ciclo pernicioso, o jovem que trabalha em ocupações que pagam menos por hora terá que trabalhar mais horas para ter uma renda substancial. E, dessa forma, deixa de se dedicar ao desenvolvimento pessoal e prejudica suas chances de alcançar postos mais qualificados.

O interrompimento pode não significar um abandono permanente dos estudos. Pode ter ocorrido em um momento de maior insegurança familiar ou para acumular renda para, num momento futuro, retornar à educação terciária. Porém, tal situação tende a impactar negativamente a qualidade de inserção laboral desse jovem.

No relatório “*Education at a glance 2022*”, a OCDE (2022) dá destaque para o alto percentual de jovens “sem-sem” no Brasil, considerando a faixa etária de 18 a 24 anos. Dentre os países pesquisados, somente a África do Sul (46,2%) apresenta percentuais mais elevados que o Brasil (36,9%).

Outros marcadores importantes, além do ciclo de vida, caracterizam o contingente de jovens “sem-sem” e deixam claro que a condição está associada às vulnerabilidades sociais e econômicas. Assim, a literatura aponta que a condição de jovem “sem-sem” incide mais em (SILVA *et al*, 2021; FREIRE, SABOIA, 2021):

- Jovens mulheres, especialmente as mães;
- Jovens não-brancos;
- Jovens que moram no Nordeste;
- Jovens rurais;
- Jovens de baixa renda;
- Jovens em residências com chefe de família de baixa escolaridade;
- Jovens responsáveis/cônjuges com filhos.

Com relação ao gênero, a gravidez na adolescência é um dos principais motivos que leva ao abandono escolar (UNICEF, 2021). O impacto é ampliado quando essa jovem provém de um lar monoparental, em que o apoio e o provimento da renda recaem sobre uma única pessoa (ABRAMO *et al*, 2021). O impacto negativo amplia-se devido ao déficit de políticas e de sistemas de cuidado. Sem creches ou escolas disponíveis, as jovens mulheres se veem obrigadas a aumentar a carga de trabalho não remunerado e têm dificuldades em se manter na tripla jornada, trabalho-escola-lar (ABRAMO *et al*, 2021).

Jovens mães também encontram maiores barreiras nas contratações. A falta de políticas que apoiem as trabalhadoras mães e o preconceito dos contratantes dificultam a entrada no mercado e a conciliação do trabalho com a maternidade (ABRAMO *et al*, 2021). Esse é um típico caso de desigualdade de gênero e de renda, já que em comparação a jovens homens na mesma faixa etária e às mu-

lheres de famílias mais ricas, as jovens negras e pobres têm muito mais chances de já estarem casadas e terem o primeiro filho (UNIRIO, 2016).

Há ainda a questão de outras tarefas domésticas que são assumidas pelas jovens mulheres, mesmo as que não possuem filhos. Elas acabam sendo responsabilizadas pelos cuidados de crianças, idosos ou enfermos, fazendo com que a educação perca prioridade no seu cotidiano. Muitas delas, ao longo da pandemia, além de perderem seus empregos, não voltaram a procurar novas oportunidades por causa da situação de sobretrabalho domiciliar. Essa situação expõe a persistência da responsabilização desigual entre os gêneros nas tarefas de cuidado (CONJUVE, 2021b; ABRAMO *et al*, 2021).

A comunidade internacional é uníssona em afirmar que jovens sem-sem estão em risco de tornarem-se socialmente excluídos. Isto é, indivíduos com renda abaixo da linha de pobreza e com déficit de habilidades que possam melhorar sua condição econômica (OIT, 2020a).

CONSIDERAÇÕES SOBRE A TIPOLOGIA

As tipologias das juventudes, ao cruzar situação, perfil e trajetórias, permitem tornar os dados quantitativos mais concretos e perceber como muitas variáveis se sobrepõem para condicionar a estrutura de oportunidades dos jovens brasileiros. Ainda permanecem brechas a serem investigadas no que tange às relações entre parcelas específicas de juventudes, como jovens LGBTQIA+, indígenas e quilombolas, e as tipologias aqui discutidas.

Nesta análise, destaca-se, além da formação educacional, o peso dos laços familiares e das condições do domicílio de origem sobre a qualidade de inclusão. O apoio familiar mostra-se de suma importância para o Tipo 1 alcançar uma trajetória de maior qualidade, enquanto a demanda pelo sustento financeiro da família do Tipo 3, e pelos cuidados domiciliares tipicamente associados

ao Tipo 5, pode implicar o interrompimento de suas trajetórias educacionais, trazendo prejuízos na inserção no mundo do trabalho. Essas condições demandam refletir sobre ações de inclusão mais integrativas, que também considerem a esfera familiar como ponto de alavancagem desses jovens.

Também é importante notar os impactos das desigualdades e dos preconceitos estruturais que implicam obstáculos específicos para parcelas consideráveis da população. Esse é o caso do Tipo 4, que é afetado diretamente e desproporcionalmente pelo desemprego fortemente relacionado ao racismo. Tal situação também ocorre com

o Tipo 5, que em grande parte enfrenta discriminação por ser mulher. Ambos os tipos também são mais impactados em contextos de crise. Por isso, questiona-se como incluí-los e protegê-los em momentos de escassez de empregos.

Olhar para as especificidades que marcam os diferentes tipos de situação e trajetórias de jovens é uma forma potente de agir na realidade de forma mais assertiva. Além disso, é o reconhecimento de que a inclusão produtiva traz desafios que, para além da ampliação de oportunidades de trabalho e investimento em educação, demandam lidar com as diversas desigualdades que marcam as juventudes.



RESUMO DA SEÇÃO

Tipologia	Qualidade da estrutura de oportunidades	Marcadores sociais predominantes			Principais barreiras para a inclusão produtiva de qualidade
		Renda	Gênero	Étnico-racial	
1 Jovem apenas estudando	Alta	Média-Alta	Feminino	Branco	<ul style="list-style-type: none"> • Preconceito de gênero. • Falta de experiência no mercado de trabalho.
2 Jovem estudando e trabalhando	Média-alta	Média-baixa	Masculino	Branco	<ul style="list-style-type: none"> • Carência de trabalhos formais e protegidos que permitam a conciliação de qualidade da dupla jornada estudo-trabalho. • Manutenção dos gastos com a escolarização (transporte, alimentação e materiais).
3 Jovem apenas trabalhando	Média-baixa	Baixa	Masculino	Branco	<ul style="list-style-type: none"> • Família dependente da remuneração do jovem como principal fonte de renda. • Carência de trabalhos formais e protegidos que permitam a conciliação da dupla jornada estudo-trabalho. • Ciclo pernicioso de trabalho precarizado, barreiras para retorno aos estudos, manutenção de postos precários.
4 Jovem estudando e desempregado	Baixa	Média-baixa	Masculino	Negro	<ul style="list-style-type: none"> • Racismo estrutural que implica em preconceito e violência. • Carência de oportunidades de trabalhos formais. • Segurança física e mental.
5 Jovem sem-sem	Baixíssima	Baixa	Feminino	Negro	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidades domésticas precoces. • Maternidade precoce. • Baixa inclusão digital. • Segurança física e mental.

e a facilidade de conexão com ofertas de emprego devem ser pensadas considerando trajetórias não lineares, ou seja, que rompem com a sequência escola-trabalho.

No próximo capítulo, avança-se na reflexão sobre os possíveis caminhos para ampliar e qualificar o acesso de jovens ao trabalho. Busca-se responder: **Quais as economias emergentes que podem oferecer oportunidades para o desenvolvimento do Brasil e de seu mercado de trabalho? Quais as habilidades necessárias para atuar nessas áreas e inserir-se nas carreiras de futuro?**

Como desenvolvido ao longo do capítulo, explorar os diferentes tipos de situação com relação ao mundo do trabalho, associando-os com marcadores sociais e trajetórias típicas de determinadas condições, é uma das formas de traçar estratégias de intervenção mais alinhadas com as diferentes necessidades das juventudes.

É preciso se atentar para o fato de que uma trajetória laboral de qualidade está relacionada a uma estrutura de oportunidades alcançada ou não por esses jovens por meio da rede de relações em que estão inseridos. **Para políticas de inclusão produtiva efetivas é necessário atuar além do mundo do trabalho, integrando ações na escola, na família e na assistência social. Estas são esferas determinantes na modulação de expectativas e de oportunidades.**

Ainda que a idade seja insuficiente para explicar as diferentes situações juvenis com relação ao trabalho, ela é a principal marca da transição do estudo para o trabalho. Até os 18 anos a maior parte das juventudes está exclusivamente dedicada aos estudos. Dedicar-se aos estudos por mais tempo aponta para trajetórias laborais de mais qualidade. Assim, **o grande desafio para a faixa etária de 15 a 18 anos é garantir acesso e permanência à educação de qualidade.**

A fase que marca tipicamente a transição dos estudos ao mundo do trabalho é a **faixa etária de 18 a 24 anos**, sendo também a que apresenta o maior índice de desemprego. Portanto, há duas ações fundamentais para essa faixa de idade: **garantir a transição escola-trabalho para jovens que buscam iniciar sua vida laboral e oportunizar a continuidade dos estudos para aqueles que buscam maior especialização, conciliando ou não com o trabalho.** Além disso, é importante lembrar que as trajetórias juvenis não são lineares, sendo comum o trânsito entre diferentes situações de estudo e trabalho. **Assim, as oportunidades de reciclagem de conhecimento, de diferentes opções de formação para o trabalho**

Capítulo 4, **são necessárias ações integradas e articuladas que envolvam Estado, empresas e sociedade civil.** Alguns dos desafios incluem facilitar o acesso de jovens em posições de entrada no mercado de trabalho e melhorar a conexão entre oferta e demanda. Para isso, é preciso colocar em marcha **estratégias como serviços de emprego, banco de dados integrados, orientação profissional, mentoria, políticas de apoio ao primeiro emprego, incluindo incentivos aos empregadores, e programas públicos de emprego.**

Como visto, empreender tem sido uma alternativa para muitos jovens; no entanto, parte expressiva desses jovens permanece na informalidade. É preciso promover o empreendedorismo qualificado. Para isso, é necessário desenvolver habilidades empreendedoras, facilitar o acesso ao crédito e ao microcrédito, apoiar iniciativas inovadoras por meio de editais públicos e prover apoio técnico (ATLAS, 2022). A legislação vigente do MEI é um esforço de formalizar os microempreendedores, mas o perfil dos aderentes revela que essa modalidade tem sido pouco acessada por aqueles de escolaridade mais baixa, que acabam ficando à margem da formalização.

Outro tema-chave é o reconhecimento de que a juventude é diversa. Portanto, as ações para incluir produtivamente os jovens precisam reconhecer e contemplar essa pluralidade, tendo no horizonte a superação das desigualdades persistentes de raça, gênero e renda que repercutem nas oportunidades de inserção. **É necessário que empresas, sociedade civil e governos adotem agendas inclusivas, agindo ativamente para combater as desigualdades no mundo do trabalho. Também é importante estar atento às diferenças regionais no que tange às oportunidades de acesso à formação de qualidade e ao trabalho.** Nas áreas rurais, em que a migração para as cidades é elevada, é preciso garantir as condições de permanência das juventudes no campo, promovendo economias locais resilientes (INSTITUTO VEREDAS; FUNDAÇÃO ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020).

2.3. AGENDA DE IMPACTO

Ao longo da construção deste *Retrato das Juventudes Brasileiras no Mundo do Trabalho*, foi possível conhecer elementos importantes sobre a pluralidade das juventudes e as características da inserção laboral de jovens. As evidências possibilitam elencar temas centrais que devem pautar a agenda da inclusão produtiva de jovens no Brasil, bem como desenhar algumas recomendações gerais que orientem essa agenda.

Um primeiro ponto de atenção é **a necessidade de agir com urgência para aproveitar a janela de oportunidade representada pelo “bônus demográfico”.** Isso especialmente no que tange à **qualificação das juventudes, ao desenvolvimento de habilidades e à ampliação de suas oportunidades formativas.** As projeções apontam para o desafio futuro de sustentar uma sociedade com menos pessoas produtivas e maior exigência de produtividade, com trabalhadores mais qualificados.

Com relação ao mercado de trabalho, os dados mostram que a população jovem é aquela que mais tem sentido os efeitos das crises econômicas no emprego. Os principais efeitos têm sido a dificuldade de inserção, o crescimento de ocupações de baixa remuneração e seguridade, a alta da informalidade e de situações de afastamento do mercado de trabalho, por vezes por períodos prolongados. É preciso reverter tais tendências e evitar que essas gerações sofram com o “efeito cicatriz”, em que há um impacto negativo nas trajetórias laborais ao longo de uma vida, a partir de experiências precárias no início da jornada produtiva.

Para mitigar esses efeitos, a literatura (ATLAS, 2022; INSTITUTO VEREDAS; FUNDAÇÃO ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020) tem apontado algumas intervenções que dialogam com a discussão trazida pelo capítulo. Além da formação, já mencionada anteriormente e que será mais bem explorada no



CAPÍTULO 3

ECONOMIAS EMERGENTES E CARREIRAS DE FUTURO

A partir do contexto apresentado nos capítulos anteriores, onde estão as possíveis oportunidades para a inclusão produtiva das juventudes? Este capítulo busca:

- i) caracterizar as economias emergentes, ou seja, identificar em quais setores tende a estar o potencial de empregabilidade para as juventudes no futuro próximo;
- ii) identificar os grupos de habilidades que têm sido crescentemente demandadas para inserção nas economias emergentes;
- iii) indicar tipos de carreiras que tendem a ter destaque no mercado de trabalho.

As tendências globais de transformação do trabalho e seus impactos para as juventudes brasileiras, apresentadas nos capítulos anteriores, geram implicações sobre a empregabilidade. Elas afetam as oportunidades em potencial de atuação em diferentes carreiras nos próximos anos.

No contexto descrito, alguns setores se destacam em termos de crescimento econômico e oferta de postos de trabalho. De acordo com o relatório “Trabalhos do Amanhã” (“*Jobs of Tomorrow*”) (FEM, 2020a), **37% das vagas de emprego abertas em setores emergentes estarão relacionadas às funções de cuidado, 17% à área de marketing e conteúdo digital, 16% à análise de dados e inteligência artificial, 12% às habilidades de engenharia de computação e 8% ao ramo de pessoas e cultura.** O estudo destaca, ainda, a importância crescente dos setores relacionados ao meio ambiente, embora representem uma projeção de apenas 1,6% de novas vagas, pois dependem dos investimentos governamentais em projetos de desenvolvimento sustentável.

No geral, essas oportunidades fazem parte de cinco tipos de economia: a economia verde, a economia do cuidado, a economia prateada, a economia criativa/laranja e a economia digital. Essas são atualmente denominadas “economias emergentes”, pois apresentam o maior potencial de crescimento nos próximos anos. Em cada uma dessas

economias há diferentes setores e diversas possibilidades de desenvolvimento de carreiras. **As chamadas “carreiras do futuro” são aquelas que tendem a apresentar melhores oportunidades de inclusão no mercado de trabalho. Ou seja, as carreiras que possuem maiores possibilidades de desenvolvimento e empregabilidade nos próximos anos.**

O termo “carreira” adquiriu significados diversos ao longo do tempo. Ainda hoje não há um único entendimento do que é uma carreira profissional. Por outro lado, suas possíveis definições têm em comum a sua base de desenvolvimento na ideia de trajetória. No tempo das monarquias, um plebeu nunca poderia tornar-se aristocrata; no entanto, ao se introduzir a ideia de carreira, a mobilidade social passa a ser viável, pois existe uma possibilidade de ascensão via trabalho.

As carreiras foram classificadas ao longo do tempo de diferentes formas e suas características se transformam de acordo com os efeitos das mudanças na sociedade. Durante o século XX foram identificados, de forma abrangente, dois modelos de carreira: o tradicional e o moderno (CHANLAT, 1995). No modelo tradicional, existe uma ascensão linear e vertical, ligada à estabilidade na relação profissional. Já no modelo moderno, que emerge a partir dos anos 1970, tais características tornam-se mais frágeis, havendo menos estabilidade e linearidade.

Mudanças estruturais, como a chegada das mulheres no mercado de trabalho, o desenvolvimento tecnológico, o aumento da escolarização e as reestruturações econômicas, produziram rupturas no modelo tradicional de carreiras. Anteriormente, havia um único cenário de emprego, uma progressão vertical na estrutura organizacional, acompanhada de recompensas conforme “o degrau que se subia”. Na concepção moderna, as organizações assumem estruturas hierárquicas mais horizontais, com uma variedade de comportamentos que permitem uma reorientação frequente da carreira. Ou seja, não necessariamente segue-se a trajetória tradicional, que envolvia iniciar a vida profissional em um determinado local de trabalho e ascender de posição nele até a aposentadoria. As pessoas ingressam no mercado de trabalho, param de trabalhar para estudar ou assumem outras funções para seguir estudando, também param de trabalhar por um tempo para realizar outras atividades e retornam ao mercado posteriormente. Ou mesmo após se aposentarem, assumem ocupações diversas (CHANLAT, 1995).

A partir dos anos 1990, novas tendências passam a ter impacto no mercado de trabalho e, conseqüentemente, no modelo predominante de carreiras. Até então, mesmo na concepção mais moderna, havia uma relação de dependência no desenvolvimento da carreira entre o indivíduo e a organização. O início de um novo contexto para as organizações, com o fortalecimento da globalização, tem efeitos que se traduzem, entre outros, no aumento da competitividade. Em um cenário marcado pelo dinamismo, as pessoas passam a desenvolver seus próprios planejamentos de carreira, aliando as demandas do mercado com suas necessidades pessoais. No lugar do emprego tradicional, com o vínculo a uma única organização, surgem alternativas baseadas na formação de redes e competências voltadas a projetos. Essa nova abordagem passa a ser chamada de **carreira sem fronteiras**, isto é, **a carreira é definida a partir da reunião de dados e conhecimentos existentes em ha-**

bilidades e redes de relações, que se constroem com base nas experiências de trabalho adquiridas pelo indivíduo no decorrer do tempo (TOLFO, 2002).

Nesse novo cenário, **o que importa são mais as habilidades e competências do trabalhador do que as exigências e normas de uma organização**. Logo, esse modelo de carreira que tem se desenvolvido nos últimos 30 anos pauta-se nas habilidades e competências colocadas em ação durante a participação em distintos projetos, que demandem profissionais inovadores e capazes do ponto de vista técnico (TOLFO, 2002). Por outro lado, as habilidades e competências “procuradas” pelas organizações e exigidas pelos diferentes projetos variam frequentemente ao longo do tempo. **O que indicam as evidências sobre as habilidades e competências que hoje e no futuro próximo tendem a se valorizar e a se desvalorizar?**

Conforme relatório da OIT (2019), em um contexto de transformações tecnológicas, de mudanças demográficas e climáticas, de disseminação de empregos atípicos (temporários e *part-time*), vulneráveis (por conta própria e sem remuneração) e informais (sem vínculos trabalhistas), **as habilidades atualmente valorizadas pelo mercado tendem a tornarem-se obsoletas, sendo substituídas por novas competências**. De acordo com a organização, 64,8 milhões de jovens estão desempregados atualmente no mundo, e esse número deverá aumentar se a formação e a qualificação das juventudes não acompanharem os processos de modificação social.

Esse fenômeno insere-se como parte central da Quarta Revolução Industrial, em que o uso de algoritmos e de ferramentas de inteligência artificial vem ampliando as possibilidades de automatização de tarefas anteriormente consideradas complexas. Isso modifica as perspectivas até mesmo das ocupações exercidas por trabalhadores altamente especializados.

A Consultoria McKinsey (MCKINSEY & COMPANY, 2017) estima que, embora menos de 5% de todas as ocupações do mundo possam ser automatizadas inteiramente, cerca de 60% delas possuem ao menos 30% de suas atividades essenciais substituíveis por tecnologias. **O contexto brasileiro, em que a maior parte dos postos de trabalho está vinculada a atividades manuais e/ou repetitivas, enfrenta um risco ainda maior, pois os investimentos em requalificação são escassos**. O Índice de Preparo para a Automação⁴³ (*Automation Readiness Index*), calculado pelo *The Economist Intelligence Unit*, situa o Brasil na 19ª posição entre 25 países.

A incorporação de tecnologias de automação está ainda em fase inicial no Brasil, em razão das limitações em inovação tecnológica, do alto custo das importações de equipamentos e das lacunas em infraestrutura. Mas, de acordo com as estatísticas internacionais, a tendência é de crescimento à medida que o país se depara com a demanda no mercado internacional (BRASIL, 2018). **Estudos estimam, a partir da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), que 60% dos trabalhadores brasileiros se encontram em ocupações com alto risco de automação, com probabilidade de automação maior que 70%** (LIMA *et al*, 2019).

É preciso destacar que as novas formas de trabalho e o fenômeno da automação atingem de forma desigual os diferentes postos de trabalho. Conforme a pesquisa “O Futuro do Emprego no Brasil” (LIMA *et al*, 2019), **as mulheres e as juventudes se encontram mais vulneráveis à automação, com índices de substituição por máquinas reduzindo à medida que a idade aumenta**. Além disso, há uma diminuição significativa nesse índice entre os níveis de educação superior incompleta (68%) e de educação superior completa (37%).

Nesse contexto, os impactos da automação podem ser medidos a partir da classificação das ativida-

43 Ver mais em: <https://www.automationreadiness.eiu.com/>.

des laborais em duas categorias tradicionalmente adotadas: atividades rotineiras e atividades não rotineiras. As **funções rotineiras estão entre as mais afetadas pelas novas tecnologias, por sua possibilidade de divisão em tarefas previsíveis e codificáveis por comandos lógicos, programáveis pelo computador ou, ainda, pelo uso de bases de dados combinadas a algoritmos**. Já as **atividades não rotineiras costumam envolver tarefas menos previsíveis, que demandam senso crítico e adaptabilidade**. Assim, trabalhos que envolvam força física, separação de objetos e organização de informações são considerados mais rotineiros e, portanto, mais facilmente automatizados. Já funções relacionadas ao raciocínio, às habilidades gerenciais e interpessoais e ao contato humano tendem a adquirir maior importância.

O desenvolvimento das novas tecnologias permite que as máquinas sejam capazes de desempenhar um número cada vez maior de atividades não rotineiras. Por isso, **vêm se ampliando as fronteiras das funções que poderão ser desempenhadas por máquinas**, tornando rotineiras tarefas anteriormente consideradas complexas, como elaboração e tradução de textos, passíveis de realização por ferramentas automatizadas (MGI, 2017).

Conforme os dados coletados (BRASIL, 2018), os seguintes grupos de habilidades foram os mais afetados pela desaceleração econômica da última década: **habilidades operacionais** (como força corporal, acurácia visual e equilíbrio), **habilidades de manutenção e reparo**, e **habilidades de engenharia**. Essa constatação é corroborada pelas projeções da pesquisa “O Futuro do Emprego no Brasil” (LIMA *et al*, 2019), segundo a qual **ocupações que requerem habilidades manuais e/ou repetitivas (de limpeza, força e manutenção, por exemplo) estão entre as mais sujeitas à substituição por máquinas** nos próximos anos. É importante destacar que os perfis de ocupação que requerem tais habilidades (destacadas na Tabela abaixo) tendem a ser aquelas que absorvem boa parte de jovens em sua primeira oportunidade de emprego formal.

Tabela 4: As dez ocupações com mais possibilidade de automação no Brasil

CBO	SOC	Ocupação	Ranking n. de trab.	Número de trabalhadores	% do total de trab.	Ranking P (Auto)	P (Auto)
411010	439061	Assistente Administrativo	1	2.081.939	4,5%	4	96%
411005	439061	Auxiliar de Escritório, Em geral	2	2.036.571	4,4%	4	96%
521110	412031	Vendedor de Comércio Varejista	3	2.007.042	4,4%	8	92%
514320	372011	Faxineiro	4	1.344.939	2,9%	34	66%
782510	533032	Motorista de Caminhão (Rotas Regionais e Internacionais)	5	877.081	1,9%	20	79%
784205	537063	Alimentador de Linha de Produção	6	860.740	1,9%	7	93%
421125	412011	Operador de Caixa	7	823.476	1,8%	3	97%
331205	259041	Professor de Nível Médio no Ensino Fundamental	8	749.667	1,6%	42	56%
517330	339032	Vigilante	9	630.387	1,4%	16	84%
717020	473019	Servente de Obras	10	571.663	1,2%	12	88%
-	-	Total	-	11.983.505	26%	-	-

Fonte: Lima et al (2019).

Nesse sentido, é prevista uma diminuição na oferta de vagas para funções rotineiras. Ao mesmo tempo, prevê-se uma crescente demanda na prestação de serviços (especialmente envolvendo habilidades criativas e de cuidado). Isso em razão das mudanças no padrão demográfico e de estilo de vida.

De acordo com o Relatório de Profissões Emergentes no Brasil (LINKEDIN, 2020), nove das 15 carreiras em ascensão no país estão ligadas à economia digital, mais especificamente em serviços como ciência de dados, inteligência artificial e progra-

mação. Nesse contexto, destacam-se as áreas de mídias sociais e cibersegurança, com crescimento médio anual de 122% e 115%, respectivamente. Assim, **habilidades como capacidade de análise de dados em larga escala, conhecimento de softwares de programação e operação de máquinas de impressão 3D** serão algumas das competências valorizadas.

Embora as habilidades relacionadas ao uso de tecnologias e internet sejam a maioria dentre as consideradas "mais relevantes para o futuro", o

relatório também aponta uma demanda crescente por **habilidades de interação**, destacando o crescimento de carreiras relacionadas às áreas de marketing (109% de crescimento anual) e experiência do cliente (79% de crescimento anual). O relatório mostra ainda o crescimento da demanda por **habilidades de negociação e atendimento ao cliente**, relacionadas a postos de trabalho uberrizados: motoristas, entregadores e prestadores de serviços por aplicativo tiveram um crescimento de demanda em 68% entre 2015 e 2020.

Sendo assim, os dados apontam para o fortalecimento de habilidades que podem ser agrupadas em oito tipos, tendo em consideração as categorias de carreiras apresentadas pelo relatório "Trabalhos do Amanhã" (FEM, 2020a).

- **Habilidades socioemocionais:** entrecruzam diversas carreiras e, por vezes, são chamadas de 'soft skills'. Envolve capacidades de liderança, resolução de problemas, negociação e adaptabilidade.
- **Habilidades motoras especializadas:** embora os estudos apontem para a automação de funções repetitivas, capacidades específicas de operação de máquinas e manutenção de dispositivos ainda estão em crescimento. E também aptidões manuais voltadas à produção artística.
- **Habilidades tecnológicas:** capacitação em recursos digitais, conhecimentos de softwares, operação de tecnologias de inteligência artificial e realidade virtual, programação, análise de dados e de algoritmos.
- **Habilidades de administração:** gestão de projetos, processamento ágil, empreendedorismo, protocolos de eficiência, tomada de decisões.
- **Habilidades ambientais:** monitoramento de políticas públicas, geologia, hidráulica, análise de modelos de proteção ambiental, planejamento urbano, relações internacionais.
- **Habilidades de vendas:** marketing, comunicação/interação, gestão de negócios, atendimento e experiência do cliente, desenvolvi-

mento de produtos, produção e gerenciamento de conteúdo.

- **Habilidades criativas:** escrita, edição de filmes e vídeos, roteirização, design, atuação, conhecimentos musicais, estética.
- **Habilidades de cuidado:** terapias, capacitações na área da saúde, comunicação, escuta ativa, gerenciamento de dor, técnicas de organização e limpeza.

No Brasil, o estudo "Habilidades para Trabalhos" ("Skills for Jobs") (OCDE, s.d.) identificou as habilidades de cuidado, as habilidades socioemocionais, as habilidades motoras especializadas e as habilidades de administração, como aquelas cuja demanda no mercado de trabalho está crescendo acima da média de empregabilidade do país. Por outro lado, no contexto brasileiro, a pesquisa aponta habilidades criativas e tecnológicas com crescimento abaixo da média, embora se insiram no contexto das economias globais emergentes. Isso se dá em razão dos baixos investimentos econômicos do país em inovação tecnológica e diversidade cultural. Estes são elementos que influenciam diretamente a qualificação de profissionais e a demanda por vagas envolvendo habilidades tecnológicas e criativas. A promoção de iniciativas de difusão de conhecimentos específicos em tecnologia e cultura influenciará a inclusão produtiva nos setores e a importância internacional do Brasil nessas economias nos próximos anos.

O conjunto de habilidades acima descritas é, portanto, mobilizado por diferentes projetos de carreira no mercado. Ou seja, a composição das diferentes trajetórias profissionais envolve a busca pelo desenvolvimento de tais habilidades. Estas muitas vezes independem de uma ocupação específica, mas estão relacionadas a um conjunto de possibilidades referentes a determinadas funções.

É importante destacar, porém, que essas habilidades vinculadas às carreiras emergentes **pressupõem a existência de um cenário em que as habilidades tradicionais, adquiridas**

to. A proteção regulatória, o apoio financeiro, os incentivos à recuperação e restauração de terras agrícolas degradadas, a melhor rastreabilidade e verificação com objetivo de rotulagem ecológica e a maior capacidade de fiscalização tendem a ter efeitos de contenção do desmatamento. Segundo o Banco Mundial (2022), com vontade política, as evidências mostram que o desmatamento pode ser fortemente contido.

A OIT define *green jobs* como **empregos decentes que contribuem para preservar ou restaurar o meio ambiente, sejam eles parte dos setores tradicionais como indústria manufatureira e construção, sejam em novos setores, como o de energia renovável**⁴⁷. Segundo o Pnuma (2021), tais empregos tendem a melhorar a eficiência energética e de matérias-primas, eliminar as emissões de gases do efeito estufa, eliminar resíduos e poluição, proteger e restaurar os ecossistemas e a saúde humana, apoiar a adaptação aos efeitos das alterações climáticas. **O Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente dividiu os *green jobs* em duas grandes áreas, destacando o potencial de empregabilidade: (1) ambiente construído (tecnologia, energia, transporte, edifícios e infraestrutura) e (2) ambiente natural (agricultura, silvicultura, pesca e gestão de bacias hidrográficas).**

Na primeira área, destaca-se o setor de energia renovável, que, segundo o Pnuma, empregou 11,5 milhões de pessoas em 2019. Os empregos em energias renováveis podem chegar a 42 milhões até 2050, com outros 21,3 milhões em eficiência energética e 14,5 milhões de pessoas em empregos relacionados a redes elétricas e flexibilidade energética. Os setores de infraestrutura são os maiores dependentes dos serviços de energia, correspondendo a construção, transporte e saneamento.

47 Ver mais em: <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--en/index.htm>.

país ações para reduzir as emissões de gases. O metano entérico do gado é a principal fonte de emissões agrícolas (também o manejo de esterco e o esterco deixado no pasto). Um terço das emissões totais vem dessas fontes e das mudanças no uso da terra para expandir as pastagens e terras agrícolas para alimentar o gado.

O Banco Mundial (2022) também indica que **o florestamento, reflorestamento e recuperação de terras degradadas contribuem para a preservação e renovação dos ecossistemas. E também podem gerar empregos e desenvolver novos mercados. Essas ações, por exemplo, ajudam a reter água e proteger contra chuvas fortes, a evitar a erosão e a aumentar a produtividade geral do solo.** O mesmo documento destaca que há oportunidades no desenvolvimento de cadeias de valor silvícolas sustentáveis capazes de gerar prêmios verdes (*green premiums*)⁴⁵, pois as empresas têm investido para “ecologizar” suas cadeias de suprimentos. Além disso, as iniciativas de ecoturismo estão em alta, e há uma tendência, por um lado, de conhecer essa “natureza” ameaçada e, por outro, de refletir sobre os impactos ambientais. Os novos mercados voluntários de carbono e os sistemas de pagamentos por serviços ambientais (PSA) também aparecem como formas de monetizar os esforços de florestamento, reflorestamento e restauração de terras. Dentre os serviços, estão os mecanismos para certificar, monitorar e avaliar projetos, inclusive para evitar o *greenwashing*⁴⁶.

Na perspectiva da economia verde, há a necessidade de os países adaptarem o cultivo dos alimentos, no sentido de restringir a expansão das terras agrícolas através do desmatamen-

45 Informações completas, transparentes e acessíveis sobre o ciclo de vida ambiental do produto.

46 Prática de promover discursos, anúncios, propagandas com características ecologicamente responsáveis/sustentáveis, mas que, na prática, não ocorrem/existem. Assim, cria-se uma falsa aparência de sustentabilidade, induzindo o consumidor ao erro.

3.1. ECONOMIA VERDE

A atividade humana tem sido a principal propulsora das mudanças climáticas. Como visto no Capítulo 1, energia, indústria, agricultura, transporte, edificações e uso da terra fazem parte dos principais emissores de gases do efeito estufa. Tais emissões agem como um bloqueio que retém o calor fazendo com que as temperaturas do planeta aumentem. As consequências das mudanças climáticas incluem secas, incêndios, enchentes e inundações, derretimento do gelo polar, tempestades e declínio da biodiversidade (ver mais no Capítulo 1).

Os países têm buscado medidas para reduzir as emissões e realizado acordos globais para orientar o desenvolvimento de forma sustentável. Nesse sentido, em 2008, o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (Pnuma)⁴⁴ criou a iniciativa economia verde, que seria uma alternativa ao modelo econômico “tradicional”. Este modelo aumenta as desigualdades, o desperdício, a escassez de recursos e ameaça o meio ambiente e a saúde. Segundo o Pnuma, **a economia verde é definida como a economia inclusiva, que contribui para o bem-estar das sociedades e constrói equidade social, reduzindo os riscos e a escassez ambiental.**

Para o desenvolvimento da economia verde, algumas ações em setores e áreas específicas (aquelas que tendem a ser responsáveis por maior parte da degradação do meio ambiente e conseqüentemente pela emissão de gases do efeito estufa) devem ser realizadas no sentido de mudança, renovação e/ou inovação de tais setores e áreas. Assim, segundo o Banco Mundial (2022), na região da América Latina e Caribe (ALC), **a inovação na gestão da pecuária é uma das princi-**

44 Ver mais em: <https://www.unep.org/pt-br/explore-topics/green-economy/about-economia-verde>.

na formação escolar básica, estejam fortalecidas. Habilidades de raciocínio lógico matemático e de língua portuguesa, por exemplo, são pré-requisitos fundamentais para que possam ser desenvolvidas capacitações em habilidades mais específicas.

No material revisado, quando os relatórios abordam o futuro do trabalho, geralmente desenvolvem suas características de uma forma abrangente, a partir de grandes áreas ou setores. Por outro lado, algumas publicações vão ao outro extremo, tratando a partir de profissões ou atividades. Assim, identifica-se a necessidade de desenvolver um diagnóstico a partir de uma abordagem de médio alcance, sem tratar o tema de forma ampla ou específica demais. Ou seja, por um lado desenvolver as características, oportunidades e desafios de modo tangível e, por outro, de forma realizável.

Logo, **foram agrupadas ocupações que possuem funções similares e nas quais é possível desenvolver trajetórias profissionais com vistas ao destaque no mercado de trabalho, seguindo as tendências de futuro apontadas pelas evidências.** Tais agrupamentos foram realizados em **articulação com as economias emergentes.** Entretanto, é importante levar em conta a transversalidade das ocupações que compõem as possibilidades de carreiras.

Para adquirir as habilidades valorizadas pelas diferentes carreiras, há a necessidade de um alto nível formativo. Ou seja, as carreiras de futuro, com destaque nas economias emergentes, são, no geral, de difícil acesso para uma grande parte da população, em especial aquela em vulnerabilidade social. Como visto, **as juventudes são o grupo que mais sofre com o desemprego. Logo, é importante diagnosticar a situação de tais jovens nesse cenário do futuro do trabalho, com vistas às economias emergentes e às possibilidades de carreiras,** assim como indicar possíveis caminhos para sua inclusão nessas oportunidades.

CARREIRAS DA AGROPECUÁRIA SUSTENTÁVEL

Lidar com a pecuária e a produção agrícola de forma sustentável é a função do desenvolvimento desses tipos de carreira. Segundo a OIT (s.d.), a chamada agricultura biológica, agricultura sustentável ou produção verde exige mais mão de obra intensiva do que a produção convencional, o que permite obter maiores resultados em termos de emprego. O relatório indica ainda que alguns projetos demonstraram a possibilidade de cobrir a totalidade de empregos criados por meio de práticas agrícolas ecológicas (inclusive em empregos não agrícolas propriamente, como os postos de trabalho nas cadeias de abastecimento de fatores de produção, no processo pós-colheita e em outras operações de valor acrescentado no sistema alimentar). Segundo a organização, esses projetos incluem também tecnologias inteligentes do ponto de vista climático, assegurando a criação de um número adequado de empregos verdes para agricultores vulneráveis.

Como visto, a gestão da pecuária é fundamental para reduzir a emissão de metano. O Banco Mundial (2022) indica algumas práticas adotadas nesse sentido: a implantação do sistema silvipastoril, que combina árvores com pastagens manejadas para aumentar a produtividade animal e pastoril; a melhoria da alimentação e da reprodução animal, junto à restauração das pastagens e às atividades de florestamento; a reprodução e seleção com foco em redução de gases do efeito estufa; a melhoria no monitoramento da saúde do gado e na prevenção de doenças; e o uso de misturas e aditivos inovadores na ração animal. Essas práticas, além de outras possíveis, colocam a necessidade de profissionais que tenham **habilidades ambientais e de administração, capazes de produzir tais inovações**. O relatório "Profissões Emergentes na Era Digital" (FRANK *et al.*, 2021) indica que as profissões que tendem a destacar-se no mercado relativo à economia verde são aquelas que incorporam os impactos da digitalização/automação (ver mais no Capítulo 1).

CARREIRAS DE SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS PARA INFRAESTRUTURA URBANA

Na economia verde há também possibilidades de **carreiras que têm como função elaborar soluções de infraestrutura – principalmente de construção, transporte e saneamento – que não sejam agressivas ao meio ambiente**. Segundo o Banco Mundial (2022), os sistemas de transporte contribuem muito para as emissões urbanas – na cidade de São Paulo, por exemplo, a estimativa é de 61% das emissões. Além disso, o relatório indica que expansões urbanas rápidas e desordenadas reduzem a cobertura verde e aumentam a vulnerabilidade, principalmente em função de assentamentos informais que se localizam em zonas de alto risco.

O relatório do Banco Mundial (2022) afirma ainda que as chamadas edificações verdes (incluindo novas construções e reformas – *retrofits* – verdes) são as que apresentam o maior potencial de investimento. Com a necessidade de habitação a preços acessíveis para acomodar o crescimento populacional, existe uma grande oportunidade para desenvolver-se um mercado de construção de moradias verdes. Estima-se que a construção e o *retrofit* verdes apresentam um grande potencial de geração de empregos.

Segundo o Pnuma (2021), **quando se fala em trabalhos verdes, o setor da construção é aquele que tem a maior demanda de empregos e potencial de crescimento. As principais habilidades requisitadas para o desenvolvimento de tais carreiras são as ambientais, tecnológicas e de administração**.

Figura 3: Profissões nas carreiras de soluções sustentáveis para infraestrutura urbana

PROFISSÕES: diretores, técnicos e especialistas de sustentabilidade; arquitetos, engenheiros e construtores; ecodesigners.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir de Cognizant (2020), FEM (2020a) e demais documentos consultados.

No que diz respeito à segunda área, segundo o Pnuma, a agricultura orgânica, a agricultura sustentável e a fabricação de comidas naturais necessitam de mais mão de obra do que a produção convencional. Assim, a adoção de práticas de gestão sustentável tende a ser responsável por 362 a 630 milhões de empregos até 2050.

Na economia verde as possibilidades de carreiras abarcam ocupações que têm como função comum o desenvolvimento de atividades com vistas a alcançar a sustentabilidade, contribuindo para reduzir a emissão de gases na atmosfera. No entanto, o que as diferenciam é o objeto sobre o qual desempenham tal função. Nesse sentido, é possível agrupar as carreiras em: carreiras de produção, transformação e gestão de recursos naturais, carreiras de soluções sustentáveis para a infraestrutura urbana e carreiras da agropecuária sustentável.

CARREIRAS DE PRODUÇÃO, TRANSFORMAÇÃO E GESTÃO DE RECURSOS NATURAIS⁴⁸

Essas carreiras têm como função buscar a sustentabilidade com foco em barrar a escassez/desperdício no uso dos recursos naturais. Os recursos naturais não renováveis são aqueles que não podem ser reutilizados pelos seres humanos ou renovados pelo próprio ambiente após sua exploração, como o petróleo e os minerais. Já os recursos naturais renováveis, depois de sua exploração, podem voltar para seus níveis de estoque anteriores por um processo natural de crescimento ou reabastecimento, como a energia solar, o ar, a água e os vegetais.

48 Os agrupamentos de carreiras do futuro ao longo deste capítulo foram construídos principalmente com base nos estudos "Jobs of Tomorrow" (FEM, 2020a) e "Jobs of the Future" (COGNIZANT, 2020).

Dentro das possibilidades de carreiras previstas nesse agrupamento, destacam-se as profissões que lidam com a **eficiência energética**. Segundo o Banco Mundial (2022), a região da América Latina e Caribe tem grande potencial nesse quesito. E a demanda por eletricidade deverá aumentar drasticamente, dado que a eletrificação de usos finais é um componente essencial da descarbonização da economia. Logo, segundo o relatório, incorporar mais fontes de energia limpa é obrigatório para a região. As medidas de eficiência energética estão entre os meios mais custo-efetivos para reduzir as emissões, contribuindo potencialmente com 40% da economia total de emissões até 2050.

Os relatórios "Trabalhos do Futuro" (COGNIZANT, 2020) e "Trabalhos do Amanhã" (FEM, 2020a) indicam como profissões emergentes na economia verde aquelas relacionadas à eficiência energética. O destaque, no entanto, é para **setores de apoio e logística** – por exemplo, instaladores de placas solares. No caso das possibilidades de carreiras desenvolvidas em produção, transformação e gestão de recursos naturais, **as habilidades necessárias dizem respeito aos tipos ambientais, tecnológicos e de administração**.

Figura 2: Profissões nas carreiras de produção, transformação e gestão de recursos naturais

PROFISSÕES: técnicos do sistema de geração de metano/gás de aterro; técnicos de manutenção de turbinas eólicas; técnicos de processamento de biocombustíveis; gerentes de instalação de energia solar; especialistas em recursos hídricos; gerentes de projetos de energia eólica; instaladores de energia solar fotovoltaica; especialistas em prevenção de incêndios florestais; engenheiros de células de combustível; operadores de reatores de energia nuclear.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir de Cognizant (2020), FEM (2020a) e demais documentos consultados.

Figura 5: Setores da economia verde

ENERGIAS RENOVÁVEIS	O setor tende a ser menos intensivo em mão de obra, mas em conjunto com outros stores de infraestruturas através de abordagens de emprego intensivo, como a construção, transportes e saneamento, em que a energia renovável tem um contributo fundamental, é possível obter maiores resultados em termos de emprego, a par de uma redução da pegada de carbono.
AGRICULTURA "SUSTENTÁVEL"	Empregos verdes a agricultura demonstraram a possibilidade de cobrir a totalidade de empregos dignos criados a partir de práticas agrícolas ecológicas que se centram na criação de emprego agrícola e não agrícola, como os postos de trabalho nas cadeias de abastecimento de fatores de produção, no processo pós-colheita e noutras operações de valor acrescentado no sistema alimentar.
SISTEMAS DE GESTÃO DAS BACIAS HIDROGRÁFICAS, A CONSERVAÇÃO DA ÁGUA E DO SOLO, OS SISTEMAS DE IRRIGAÇÃO E A PROTEÇÃO CONTRA INUNDAÇÕES	Esses sistemas exigem emprego intensivo que criam postos de trabalho dignos e produtivos. As evidências mostram que a combinação da ajuda humanitária e do desenvolvimento através de regimes de emprego intensivo (por exemplo, florestação, valas antierosão, reforço de pontes, desvio do curso do rio, etc.) conduz a resultados positivos no mercado de trabalho.

Fonte: Elaboração própria a partir do relatório da OIT (s.d.).

Logo, **as carreiras de produção, transformação e gestão de recursos naturais e as carreiras da agropecuária sustentável tendem a gerar maiores oportunidades para a inclusão das juventudes**. As inovações nestas áreas podem contribuir para que jovens se envolvam em iniciativas, inclusive em suas comunidades. O desenvolvimento de soluções tecnológicas para enfrentar os desafios intrínsecos a cada uma constitui espaços potenciais de atuação das juventudes.

Figura 4: Profissões nas carreiras de agropecuária sustentável

PROFISSÕES: técnico em agricultura digital; técnico em agronegócio digital; engenheiro agrônomo digital; operador de drones; agricultor urbano; engenheiro de automação agrícola; cientista de dados agrícola; designer de máquinas agrícolas.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir de Cognizant (2020), FEM (2020a) e demais documentos consultados.

QUAL O CENÁRIO BRASILEIRO DIANTE DESSAS OPORTUNIDADES FUTURAS EM POTENCIAL?

No que diz respeito ao desenvolvimento de tais carreiras no Brasil, há um grande potencial em gerar oportunidades. Segundo relatório da WRI Brasil (2020), o país tem uma posição privilegiada em termos de disponibilidade de recursos de energia renovável; no entanto, a indústria e o setor de transportes ainda são dependentes do uso de combustíveis fósseis. O aumento gradual do uso de fontes de energia renovável na indústria deverá impactar a cadeia de geração de empregos, pois demanda mais mão de obra em relação às cadeias de fontes de energia fóssil. O Brasil é uma potência em termos de mão de obra empregada no setor de energias renováveis, principalmente na cadeia da bioenergia.

COMO TAIS OPORTUNIDADES FUTURAS EM POTENCIAL TÊM SIDO APROVEITADAS PELAS JUVENTUDES?

Segundo a OIT (s.d.), embora esteja em ascensão, **a economia verde não necessariamente corresponde a empregos dignos para as juventudes**. Isso porque setores como a energia e a indústria geralmente exigem certos níveis de formação e habilidades que podem não ser facilmente acessíveis para os indivíduos que estão ingressando no mercado de trabalho.

Especialmente se considerarmos jovens dos tipos 3 (apenas trabalhando), 4 (estudando e desempregado) e 5 (sem-sem), de acordo com a tipologia do Capítulo 2, o nível de formação exigido para as vagas nos setores de energia e indústria são incompatíveis com a qualificação desses grupos.

Embora a agropecuária seja um setor importante no âmbito da economia verde, o perfil das juventudes rurais (responsabilidades domésticas precoces, baixa inclusão digital, escassez de programas de infraestrutura) revela um cenário de desafios no acesso às oportunidades.

A OIT (s.d.) identificou algumas áreas de atuação que futuramente tendem a ter um potencial inclusivo para as juventudes. Destacam-se:

RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ Economia verde é definida como a economia inclusiva, que contribui para o bem-estar das sociedades, constrói equidade social, reduzindo os riscos e a escassez ambiental.
- ▶ Na economia verde estão os chamados green jobs, empregos que contribuem para preservar ou restaurar o meio ambiente, sejam eles parte dos setores tradicionais, como a indústria e construção, sejam os novos setores, como da energia renovável.
- ▶ A economia verde compreende as carreiras de produção, transformação e gestão de recursos naturais, carreiras de soluções sustentáveis para infraestrutura urbana e carreiras da agropecuária sustentável.
- ▶ As carreiras de produção, transformação e gestão de recursos naturais e as carreiras da agropecuária sustentável tendem a gerar maiores oportunidades para a inclusão das juventudes.

3.2. ECONOMIA CRIATIVA

A economia criativa, também chamada de “economia laranja”, vem apresentando um crescimento global contínuo desde a década de 1990. Atualmente, **representa 7% do PIB mundial, com previsão de crescimento entre 10% e 20% nos próximos anos**, conforme projeções da OIT. O mercado cultural gera renda de US\$ 2,25 bilhões anuais (ONU). Além disso, é responsável por aproximadamente 30 milhões de empregos no mundo, sendo considerado um dos setores de mais rápida expansão a nível mundial.

A contribuição dessa economia para o desenvolvimento global foi reconhecida na 74ª sessão da Assembleia Geral da ONU, que declarou 2021 como o Ano Internacional da Economia Criativa para o Desenvolvimento Sustentável⁴⁹.

49 Notícia: ONU marca Dia da Criatividade e Inovação celebrando com foco em economia criativa. 21 de abril de 2021. Link: <https://news.un.org/pt/story/2021/04/1748282#:~:text=A%20economia%20criativa%20inclui%20produtos,trabalho%20e%20receitas%20de%20exporta%C3%A7%C3%A3o.>

Isso reforça seu potencial para promover o crescimento econômico e o desenvolvimento inclusivo e sustentável, a partir da conjugação entre criatividade, cultura e inovação.

A economia criativa é considerada uma das economias emergentes não apenas em razão da expansão econômica e criação de postos de trabalho, mas também pelas **possibilidades de vinculação a mercados sustentáveis** (já que não depende de matérias-primas como petróleo ou gás) e **diversificação da economia de países do Sul Global**, preservando e promovendo formas de expressão artística locais. Além disso, é reconhecida por sua **menor volatilidade a crises externas**.

Embora o mercado criativo tenha sido profundamente impactado durante o isolamento social (com o cancelamento de shows e o fechamento de teatros, museus e cinemas), os hábitos de produção e consumo de cultura modificaram-se. A produção de entretenimento foi fortalecida ao longo desse período, especialmente nos países em que

foram promovidas políticas de seguridade social para proteger trabalhadores na área da cultura. Durante a pandemia, as artes serviram como uma ferramenta de apoio importante para promover o lazer e a saúde mental. **Devido ao confinamento, o consumo de produções audiovisuais por meios digitais, de jogos virtuais e de conteúdos nas mídias sociais expandiu-se significativamente.** Por exemplo, 10 milhões de pessoas assinaram o serviço de streaming da Netflix no segundo trimestre de 2020, e o consumo de vídeos no YouTube aumentou 66% (TRÊS MEIOS, 2020).

A economia criativa é definida por englobar atividades artísticas e culturais, com potencial para gerar trabalho e riqueza por meio da criação e exploração de propriedade intelectual e aspectos criativos. Entre elas, estão: design, arquitetura, artes cênicas e visuais, meios de informação digitais, publicidade, produção editorial, moda, produtos audiovisuais, etc. O Banco Interamericano de Desenvolvimento classifica as áreas pertencentes à economia criativa em **três categorias: convencionais (mercado editorial e audiovisual), novas (videogames, publicidade, mídias sociais) e outras (artesanato e artes visuais)** (BID, 2020).

O capital intelectual é a principal matéria-prima da economia criativa. E seu objetivo central é a **produção, distribuição e comercialização de bens, serviços e atividades derivadas de origens culturais, artísticas ou patrimoniais.** São setores nos quais a produção de rendimentos ocorre primordialmente pelo comércio de produtos culturais e pela prestação de serviços, particularmente para pequenas e médias empresas.

Segundo o “Mapeamento da Indústria Criativa no Brasil” (FIRJAN, 2022), **em 2020 o PIB criativo no Brasil totalizou R\$ 217,4 bilhões.** Mesmo sob os impactos da pandemia, o setor seguiu em crescimento: de acordo com o Observatório Itaú Cultural (2020), **entre o terceiro trimestre de 2020 e o terceiro trimestre de 2021 mais de 868 mil empregos foram criados na economia criativa no**

Brasil, dos quais 91,3 mil somente na cultura. Assim, o total estimado de ocupação na economia criativa passou de 6,3 milhões para 7,1 milhões de pessoas empregadas em 2021.

Esse fenômeno insere-se no reconhecimento internacional da importância da economia criativa para o Sul Global. **De acordo com a Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD, 2019), a exportação de bens criativos tem crescido mais rapidamente nos países em desenvolvimento do que nas economias desenvolvidas, sendo especialmente relevantes as transações internacionais de produtos criativos entre países do Sul (comércio Sul-Sul).** No ranking internacional, porém, a América Latina e, em especial, o Brasil ainda têm participado pouco dessas transações criativas, em comparação com as exportações e importações de cultura pelos países asiáticos. Nesse mercado global da indústria criativa, o Brasil insere-se principalmente como um exportador de produtos de design, artesanato e produção de conteúdo digital.

Entre os desafios estruturais para o crescimento da economia criativa estão: a instabilidade das condições de vida, com altos índices de informalidade e insuficiência de programas sociais capazes de garantir apoio às pessoas trabalhadoras; a burocracia para a aprovação de projetos e obtenção de financiamentos; e a necessidade de articulação com outros setores econômicos (como o turismo) (BID, 2020).

Apesar de estar apresentando crescimento mesmo em um contexto de instabilidade econômica, a influência da pandemia sobre a área cultural evidenciou elementos de complexidade que precisam ser considerados para promover a inclusão produtiva na economia criativa.

Primeiramente, destaca-se a **flexibilização produtiva** nesses setores, sem horários fixos ou ambiente de trabalho pré-definido. Nesse sentido, salientam-se também os **significativos índices de ocupações informais e, portanto, sem aces-**



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ Economia verde é definida como a economia inclusiva, que contribui para o bem-estar das sociedades, constrói equidade social, reduzindo os riscos e a escassez ambiental.
- ▶ Na economia verde estão os chamados green jobs, empregos que contribuem para preservar ou restaurar o meio ambiente, sejam eles parte dos setores tradicionais, como a indústria e construção, sejam os novos setores, como da energia renovável.
- ▶ A economia verde compreende as carreiras de produção, transformação e gestão de recursos naturais, carreiras de soluções sustentáveis para infraestrutura urbana e carreiras da agropecuária sustentável.
- ▶ As carreiras de produção, transformação e gestão de recursos naturais e as carreiras da agropecuária sustentável tendem a gerar maiores oportunidades para a inclusão das juventudes.

3.2. ECONOMIA CRIATIVA

A economia criativa, também chamada de “economia laranja”, vem apresentando um crescimento global contínuo desde a década de 1990. Atualmente, **representa 7% do PIB mundial, com previsão de crescimento entre 10% e 20% nos próximos anos**, conforme projeções da OIT. O mercado cultural gera renda de US\$ 2,25 bilhões anuais (ONU). Além disso, é responsável por aproximadamente 30 milhões de empregos no mundo, sendo considerado um dos setores de mais rápida expansão a nível mundial.

A contribuição dessa economia para o desenvolvimento global foi reconhecida na 74ª sessão da Assembleia Geral da ONU, que declarou 2021 como o Ano Internacional da Economia Criativa para o Desenvolvimento Sustentável⁴⁹.

49 Notícia: ONU marca Dia da Criatividade e Inovação celebrando com foco em economia criativa. 21 de abril de 2021. Link: <https://news.un.org/pt/story/2021/04/1748282#:~:text=A%20economia%20criativa%20inclui%20produtos,trabalho%20e%20receitas%20de%20exporta%C3%A7%C3%A3o.>

Isso reforça seu potencial para promover o crescimento econômico e o desenvolvimento inclusivo e sustentável, a partir da conjugação entre criatividade, cultura e inovação.

A economia criativa é considerada uma das economias emergentes não apenas em razão da expansão econômica e criação de postos de trabalho, mas também pelas **possibilidades de vinculação a mercados sustentáveis** (já que não depende de matérias-primas como petróleo ou gás) e **diversificação da economia de países do Sul Global**, preservando e promovendo formas de expressão artística locais. Além disso, é reconhecida por sua **menor volatilidade a crises externas**.

Embora o mercado criativo tenha sido profundamente impactado durante o isolamento social (com o cancelamento de shows e o fechamento de teatros, museus e cinemas), os hábitos de produção e consumo de cultura modificaram-se. A produção de entretenimento foi fortalecida ao longo desse período, especialmente nos países em que

foram promovidas políticas de seguridade social para proteger trabalhadores na área da cultura. Durante a pandemia, as artes serviram como uma ferramenta de apoio importante para promover o lazer e a saúde mental. **Devido ao confinamento, o consumo de produções audiovisuais por meios digitais, de jogos virtuais e de conteúdos nas mídias sociais expandiu-se significativamente.** Por exemplo, 10 milhões de pessoas assinaram o serviço de streaming da Netflix no segundo trimestre de 2020, e o consumo de vídeos no YouTube aumentou 66% (TRÊS MEIOS, 2020).

A economia criativa é definida por englobar atividades artísticas e culturais, com potencial para gerar trabalho e riqueza por meio da criação e exploração de propriedade intelectual e aspectos criativos. Entre elas, estão: design, arquitetura, artes cênicas e visuais, meios de informação digitais, publicidade, produção editorial, moda, produtos audiovisuais, etc. O Banco Interamericano de Desenvolvimento classifica as áreas pertencentes à economia criativa em **três categorias: convencionais (mercado editorial e audiovisual), novas (videogames, publicidade, mídias sociais) e outras (artesanato e artes visuais)** (BID, 2020).

O capital intelectual é a principal matéria-prima da economia criativa. E seu objetivo central é a **produção, distribuição e comercialização de bens, serviços e atividades derivadas de origens culturais, artísticas ou patrimoniais.** São setores nos quais a produção de rendimentos ocorre primordialmente pelo comércio de produtos culturais e pela prestação de serviços, particularmente para pequenas e médias empresas.

Segundo o “Mapeamento da Indústria Criativa no Brasil” (FIRJAN, 2022), **em 2020 o PIB criativo no Brasil totalizou R\$ 217,4 bilhões.** Mesmo sob os impactos da pandemia, o setor seguiu em crescimento: de acordo com o Observatório Itaú Cultural (2020), **entre o terceiro trimestre de 2020 e o terceiro trimestre de 2021 mais de 868 mil empregos foram criados na economia criativa no**

Brasil, dos quais 91,3 mil somente na cultura. Assim, o total estimado de ocupação na economia criativa passou de 6,3 milhões para 7,1 milhões de pessoas empregadas em 2021.

Esse fenômeno insere-se no reconhecimento internacional da importância da economia criativa para o Sul Global. **De acordo com a Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD, 2019), a exportação de bens criativos tem crescido mais rapidamente nos países em desenvolvimento do que nas economias desenvolvidas, sendo especialmente relevantes as transações internacionais de produtos criativos entre países do Sul (comércio Sul-Sul).** No ranking internacional, porém, a América Latina e, em especial, o Brasil ainda têm participado pouco dessas transações criativas, em comparação com as exportações e importações de cultura pelos países asiáticos. Nesse mercado global da indústria criativa, o Brasil insere-se principalmente como um exportador de produtos de design, artesanato e produção de conteúdo digital.

Entre os desafios estruturais para o crescimento da economia criativa estão: a instabilidade das condições de vida, com altos índices de informalidade e insuficiência de programas sociais capazes de garantir apoio às pessoas trabalhadoras; a burocracia para a aprovação de projetos e obtenção de financiamentos; e a necessidade de articulação com outros setores econômicos (como o turismo) (BID, 2020).

Apesar de estar apresentando crescimento mesmo em um contexto de instabilidade econômica, a influência da pandemia sobre a área cultural evidenciou elementos de complexidade que precisam ser considerados para promover a inclusão produtiva na economia criativa.

Primeiramente, destaca-se a **flexibilização produtiva** nesses setores, sem horários fixos ou ambiente de trabalho pré-definido. Nesse sentido, salientam-se também os **significativos índices de ocupações informais e, portanto, sem aces-**

so a direitos trabalhistas e à seguridade social (ver mais no Capítulo 1). De acordo com relatório da S4YE (2020), na América Latina mais de 40% das pessoas que trabalham com economia criativa são independentes e 24% são freelancers. Nesse contexto, há forte prevalência, entre as pessoas que trabalham nessa área, da dedicação a múltiplas atividades para a composição de renda (ITAÚ CULTURAL, 2020).

Além disso, as diferenças regionais do Brasil tornam-se ainda mais relevantes no contexto da economia criativa. Enquanto as regiões Sul e Nordeste apresentam cerca de 19% cada dos trabalhadores da economia criativa do país, a Região Centro-Oeste emprega apenas 9% dos trabalhadores do setor. E a Região Norte uma média de apenas 4%. A região Sudeste, que notoriamente concentra o aparato do entretenimento no país, congrega mais de 50% da ocupação laboral voltada para a economia criativa.

Figura 6: Economia criativa no estado de São Paulo

O [Mapeamento da Indústria Criativa de 2022](#), que cobre o período entre 2017 e 2020, aponta que São Paulo e Rio de Janeiro seguiram como os estados mais representativos no mercado de trabalho criativo em 2020, respondendo por 50,9% dos empregos criativos de todo o país.

Em comparação com outros estados, São Paulo lidera investimentos da economia criativa nos setores de [TIC](#) (tecnologias de informação e comunicação), [design](#) e [expressões culturais](#).

Entre os trabalhadores paulistas, 380,4 mil vínculos estavam na indústria criativa, o que corresponde a 4,41% do PIB estadual. De acordo com o estudo, esse movimento está marcado tanto pelo aumento do PIB criativo quanto pela retração do PIB estadual total.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

Tendo em vista o contexto de desigualdades, o perfil de escolaridade dos profissionais da economia criativa é reconhecidamente elevado para o contexto brasileiro. A distribuição da escolaridade entre os empregados dos setores criativos registra proporções de cerca de 70% de trabalhadores e trabalhadoras com ensino médio ou ensino superior completos. Ao mesmo tempo, os trabalhadores da economia criativa também têm remuneração média superior aos demais trabalhadores da economia brasileira (ITAÚ CULTURAL, 2020).

Importa considerar que, por outro lado, a economia criativa é internacionalmente valorizada por sua capacidade de incorporar a diversidade. O Banco Mundial⁵⁰ destaca que os setores criativos empregam um percentual maior de jovens e mulheres do que qualquer outro mercado. De acordo com o Observatório Itaú Cultural (2020), as mulheres desempenham papel predominante na criação de produtos criativos, especialmente nos países em desenvolvimento. No Brasil, é uma economia que ocupa majoritariamente mão de obra feminina (mais de 52,58% em 2019).

Alguns movimentos podem contribuir para a inserção das juventudes nesse mercado. Deve-se considerar o **suporte às cadeias produtivas informais**, o **desenvolvimento de habilidades** específicas desse setor (especialmente as habilidades criativas, tecnológicas e de administração), bem como a **promoção de redes de financiamento** e conexão entre artistas e agências de fomento.

É relevante destacar que a **economia criativa é diretamente influenciada pelos avanços da economia digital, desde a capacitação de profissionais até a distribuição de conteúdo e produtos artísticos**. Serviços de transmissão e entretenimento, comércios eletrônicos, programas de realidade

50 Notícia: *Don't overlook the orange economy: five reasons why creativity is key for the jobs agenda*. 06 de outubro de 2020. Link: <https://blogs.worldbank.org/jobs/dont-overlook-orange-economy-five-reasons-why-creativity-key-jobs-agenda>.

virtual, ferramentas de financiamento coletivo, plataformas digitais de formação de artistas, uso de *blockchain* para autenticar propriedade intelectual, livros digitais e mídias sociais são alguns dos exemplos da intersecção entre ambas as economias emergentes. Por isso, a inclusão produtiva nos setores da criatividade envolve também setores, carreiras e habilidades que se vinculam à digitalização.

As atividades profissionais da economia laranja são bastante diversas entre si, envolvendo diferentes mercados. Considerando as funções desempenhadas pelas carreiras, é possível estabelecer três categorias centrais: carreiras de produção audiovisual, carreiras de mídias sociais e carreiras de inovação.

CARREIRAS DE PRODUÇÃO AUDIOVISUAL

As carreiras vinculadas à produção audiovisual: podcasts, programas de rádio e televisão, filmes, novelas, shows, jogos, etc. integram um setor com possibilidades de inclusão para diferentes níveis de formação profissional. Isso porque suas ocupações envolvem não apenas habilidades artísticas (cantar, atuar, apresentar), mas também os chamados **“trabalhadores incorporados”**, que são o maior contingente desse setor.

De acordo com o Observatório Itaú Cultural (2020), os trabalhadores incorporados estão alocados na indústria criativa exercendo funções de apoio e assistência, como, por exemplo, profissionais de limpeza e segurança. E também os profissionais com habilidades especializadas, relacionadas à iluminação, som, etc.

Dentro desse setor, é importante destacar o segmento de jogos digitais, que é tido como o mais promissor em crescimento. A estimativa é que movimente mais de 200 milhões de dólares até 2024 no mercado global, tornando-se a maior indústria do entretenimento, de acordo com o “Rela-

tório Global do Mercado de Jogos” (*“Global Games Market Report”*) (NEWZOO, 2022).

Figura 7: Profissões nas carreiras de produção audiovisual

PROFISSÕES: atores; roteiristas; streamers de jogos; técnicos de som; cinegrafistas; figurinistas; produtores; continuístas; cenógrafos; eletricitistas; cantores; podcasters; apresentadores; maquiadores; tradutores de libras.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir de Cognizant (2020), FEM (2020a) e demais documentos consultados.

CARREIRAS DE MÍDIAS SOCIAIS

Como já exposto no Capítulo 1, a **digitalização da economia** vem promovendo uma maior relevância das plataformas digitais nos mercados de consumo e publicidade. Nesse contexto, as profissões capazes de utilizar dados coletados nas redes sociais para produzir estratégias de marketing especializadas estão em crescimento no mercado criativo.

Trata-se de um conjunto de carreiras com importantes oportunidades para as juventudes. Primeiro, por ser o setor em maior expansão no âmbito da economia criativa (FIRJAN, 2022), com ofertas de vagas em diferentes funções. Ainda, por não demandarem formação especializada ou experiência profissional, possibilitam a valorização de capacidades menos teóricas. A facilidade no uso de redes sociais, por exemplo, pode favorecer a inserção de jovens nesse mercado.

Além das habilidades criativas, as carreiras de mídias sociais requerem o desenvolvimento de **habilidades socioemocionais e de vendas**, com enfoque nas **capacidades de comunicação, marketing, gerenciamento de conteúdo, e adaptabilidade a diferentes plataformas** digitais.

Figura 8: Profissões nas carreiras de mídias sociais

PROFISSÕES: especialistas em marketing digital; social medias; designers de conteúdo; pesquisadores de mercado; editores de vídeos; especialistas em vendas online; produtores de conteúdo; redatores digitais.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir de Cognizant (2020), FEM (2020a) e demais documentos consultados.

CARREIRAS DE INOVAÇÃO

As carreiras de inovação envolvem profissões em que são desenvolvidos produtos artístico-culturais voltados a mercados específicos: literatura, gastronomia, artes visuais, moda, entre outros.

Esse é um conjunto de carreiras que não demanda necessariamente uma formação teórica especializada, mas cujas habilidades requeridas são bastante específicas. Por isso, a inserção em muitas das ocupações desse conjunto requer, além das habilidades criativas, habilidades motoras especializadas, com enfoque na produção artística: pintar, desenhar, costurar, etc.

Assim como nas carreiras de entretenimento, há profissionais exercendo funções de apoio às atividades diretamente ligadas às habilidades criativas: costureiros, cozinheiros assistentes, revisores de texto, etc.

Figura 9: Profissões nas carreiras de inovação

PROFISSÕES: artistas visuais; artesãos; arquitetos; chefs de cozinha; assistentes de culinária; curadores de museus; escritores; revisores de texto; tradutores; estilistas; costureiros.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir de Cognizant (2020), FEM (2020a) e demais documentos consultados.

QUAL O CENÁRIO BRASILEIRO DIANTE DESSAS OPORTUNIDADES FUTURAS EM POTENCIAL?

No contexto brasileiro, o desenvolvimento de ocupações criativas tem se fortalecido principalmente nas carreiras de mídias sociais, com enfoque nos segmentos de consumo e tecnologia. De acordo com o Mapeamento da Indústria Criativa (FIRJAN, 2022), entre as dez profissões criativas com maior variação absoluta, todas elas pertencem a esses segmentos. As ocupações relacionadas à publicidade, ao marketing e ao design se destacam na área de consumo, ao lado das carreiras criativas na interseção com a economia digital, como pesquisadores de mercado e engenheiros de P&D.

Tabela 5: Segmentos em crescimento na economia criativa

Segmento	Ocupação agregada	Área	Empregos		Variação absoluta
			2017	2020	2020-2017
		Total IC	837.206	935.314	98.108
Analista de negócios	Consumo	Publicidade e Marketing	39.920	75.515	35.595
Analista de pesquisa de mercado	Consumo	Publicidade e Marketing	31.681	52.634	20.953
Desenvolvedores/programadores	Tecnologia	TIC	72.160	83.537	11.377
Biomédico	Tecnologia	Biotecnologia	11.246	20.056	8.810
Visual merchandiser	Consumo	Publicidade e Marketing	3.761	12.472	8.711
Gerentes de tecnologia da informação	Tecnologia	TIC	39.463	47.818	8.355
Designer gráfico	Consumo	Design	20.215	25.008	4.793
Pesquisadores em geral	Tecnologia	Pesquisa e Desenvolvimento	23.436	28.098	4.662
Gerente de marketing	Consumo	Publicidade e Marketing	25.869	29.992	4.123
Engenheiros da área de P&D	Tecnologia	Pesquisa e Desenvolvimento	108.872	112.627	3.755

Fonte: FIRJAN (2022).



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ A economia criativa, também denominada economia laranja, engloba atividades artísticas e culturais, com potencial para gerar trabalho e riqueza por meio da criação e exploração de propriedade intelectual e aspectos criativos.
- ▶ A economia criativa tem setores nos quais a produção de rendimento ocorre principalmente na comercialização de produtos culturais e prestação de serviços.
- ▶ A economia criativa compreende as carreiras de produção audiovisual, carreiras de mídias sociais e carreiras de inovação.
- ▶ As carreiras de mídias sociais (especialmente relacionadas ao marketing e à publicidade), que atuam na interseção com a economia digital, tendem a promover maiores oportunidades de inserção para as juventudes.

3.3. ECONOMIA DO CUIDADO E ECONOMIA PRATEADA

Está em crescimento o número de pessoas que demandam serviços de cuidado. Isso vem ocorrendo principalmente devido à tendência de envelhecimento da população, às novas configurações familiares (as mulheres, por exemplo, estão menos disponíveis para atender parentes sem autonomia) e aos efeitos da pandemia de Covid-19 (ver mais no Capítulo 1).

A OIT (2018) define que o mercado de prestação de cuidados compreende dois tipos de atividades sobrepostas: as atividades de cuidados diretos, pessoais e relacionais e as atividades de cuidados indiretos. As primeiras dizem respeito a, por exemplo, alimentar um bebê ou cuidar do cônjuge doente; já as segundas envolvem atividades como cozinhar e limpar. Nesse contexto, existe tanto o trabalho remunerado quanto o não remunerado. O trabalho remunerado compreende uma grande diversidade de serviços e profissionais (como de enfermagem, docentes, médicos, assis-

tentes sociais, etc.). Também fazem parte do mercado do cuidado as trabalhadoras domésticas, que prestam tanto cuidados diretos como indiretos.

A economia do cuidado é fortemente caracterizada por desigualdades de gênero, raça e classe social. Pesquisadores indicam que na América Latina o cuidado é realizado tradicionalmente pelas famílias (QUEIROZ, 2021). As mulheres assumem os cuidados dos parentes gratuitamente, sejam elas cuidadoras de crianças, de idosos ou de pessoas com deficiência. A noção de que o trabalho de cuidado é uma manifestação de amor e, portanto, não deveria ser remunerado, está arraigada na sociedade. O relatório "Futuro da Inclusão Produtiva: da emergência social aos caminhos pós-pandemia" (INSTITUTO VEREDAS; FUNDAÇÃO ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020) aponta que as oportunidades de trabalho tanto remunerado como não remunerado tendem a ser ocupadas por mulheres. Mesmo quando esse trabalho é remunerado, as

COMO TAIS OPORTUNIDADES FUTURAS EM POTENCIAL TÊM SIDO APROVEITADAS PELAS JUVENTUDES?

A economia criativa é reconhecida por sua capacidade de incorporar a diversidade, incluindo o maior percentual de jovens em relação aos demais mercados. No entanto, as desigualdades de oportunidades e as características do setor ainda agem como barreiras à inserção das juventudes.

Nas entrevistas de pesquisa foi possível identificar que as oportunidades no setor demandam **políticas transversais**. Isto é, políticas capazes de relacionar potencialidades de cada território e articular diferentes setores, não apenas relacionados à capacitação em áreas criativas, mas à promoção de infraestrutura e financiamento.

Nesse aspecto, destacam-se iniciativas de **criação de fundos e subvenções para promover centros culturais e coletivos comunitários, bem como de incentivo à conexão entre artistas e possibilidades de financiamento**. Um exemplo de programa governamental nesse sentido foi a Rede de Incubadoras Brasil Criativo, criada pelo Ministério da Cultura em 2013. A Rede oferecia possibilidades de parceria entre juventudes interessadas na economia criativa, professores e financiadores de projetos em desenvolvimento.

Em todos os segmentos, essa é uma economia especialmente caracterizada por regimes de trabalho temporários e informais. São necessárias medidas que garantam **suporte à cadeia produtiva informal**, com proteção de direitos e promoção de seguridade social, para fomentar as possibilidades de inserção das juventudes nessas carreiras.

O regime informal, aliado ao nível de qualificação, bem como a importância de **habilidades criativas e de administração**, podem significar barreiras de inserção, principalmente para as juventudes dos tipos 3 (apenas trabalhando), 4 (estudando e desempregado) e 5 (sem-sem) (ver mais no Capítulo 2).

A disponibilização de cursos como gestão cultural e marketing por meio de plataformas online poderia auxiliar a formação de juventudes para além dos grandes centros urbanos. Também em relação ao desenvolvimento de habilidades, o relatório da S4YE (2020) apresenta iniciativas como a *Hope Raisers Initiative*, em Nairóbi, na qual são realizadas mentorias e formações em "empreendedorismo artístico". As formações são voltadas a pessoas jovens interessadas em desenvolver competências e conhecimentos necessários para atuar nas áreas criativas. Programas como esse se relacionam a projetos de valorização e financiamento do artesanato local. É uma forma de empoderar comunidades por meio da criação de novos postos de trabalho e da capacitação de artesãos qualificados.

CARREIRAS DE BEM-ESTAR

Segundo o relatório *Jobs of the Future*, o futuro do trabalho relacionado à economia do cuidado gira em torno da questão da saúde populacional (COGNIZANT, 2020). Na economia do cuidado há **carreiras que têm como função atividades voltadas à construção do bem-estar, seja pela produção de efeitos sobre a saúde mental, seja pela produção de efeitos relacionados ao corpo**. No geral, a busca por uma “vida saudável” vem crescendo ao longo do tempo, o que tem implicações no aumento da demanda por determinadas atividades. O mercado de atividades físicas, por exemplo, segundo o relatório da Associação Internacional de Saúde, Raquete e Clube Esportivo (IHRSA, 2019), tem um crescimento de aproximadamente 8% ao ano. E o Brasil é o segundo país com o maior número de “clubes de saúde”, atrás apenas dos Estados Unidos. **As habilidades do cuidado, habilidades tecnológicas e habilidades de vendas são aquelas com maior demanda no desenvolvimento de tais carreiras.**

Figura 12: Profissões nas carreiras de bem-estar

PROFISSÕES: treinadores e instrutores físicos; recreacionistas; fisiologistas do exercício; coaches de saúde e bem-estar, cabeleireiras, manicures.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir de Cognizant (2020), FEM (2020a) e demais documentos consultados.

Considerando as entrevistas realizadas nesta pesquisa, identifica-se que as ocupações do cuidado, embora diversas entre si, são aquelas **voltadas para manter ou restabelecer o bem-estar do outro. E, ainda, desenvolver capacidades – físicas, sociais, emocionais – no outro**. Essa economia abrange carreiras diversas, com ocupações cujas funções possibilitam, principalmente, três agrupamentos: carreiras de atenção/atendimento à saúde, carreiras de bem-estar e carreiras de suporte doméstico familiar.

CARREIRAS DE ATENÇÃO À SAÚDE

As carreiras de atenção à saúde dizem respeito àquelas que têm como função o atendimento a pacientes diretamente ou em funções de apoio, em modelo de consultas e similares. As profissões que possibilitam desenvolver esses tipos de carreira são **as que tendem a ter maiores oportunidades no cenário futuro no âmbito da economia do cuidado (FEM, 2020a)**.

Esse foi um dos tipos de carreira que mais sofreu impactos da pandemia, pois está vinculado ao setor da saúde. Houve aumento da demanda de atendimentos psicológicos, de nutricionistas, de médicos e enfermeiros. Embora sejam profissões que sofrem os efeitos da digitalização (a telemedicina, por exemplo, é uma prática que tende a crescer), são também ocupações que demandam habilidades não totalmente substituíveis pela automatização. **Habilidades de cuidado, de administração e tecnológicas são as que tendem a ser mais requisitadas nas funções que desempenham nesse grupo de carreiras.**

Figura 11: Profissões nas carreiras de atenção à saúde

PROFISSÕES: médicos; biomédicos; fisioterapeutas; psicólogos; nutricionistas; enfermeiros; assistentes de tais profissões e atividades de apoio. Na área de apoio, destacam-se os profissionais que realizam transcrições médicas, fazem radioterapias e preparam equipamentos médicos.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir de Cognizant (2020), FEM (2020a) e demais documentos consultados.

cuidadoras são em sua maioria negras, pobres e de periferia, com vínculos frágeis de trabalho. As empregadas domésticas acumulam ainda tanto o cuidado da casa como o cuidado das pessoas das famílias ricas. Por outro lado, há ainda aqueles que necessitam do cuidado (idosos com problemas de saúde, crianças, pessoas com deficiência, entre outras). Nesse caso, as famílias com maior poder aquisitivo conseguem remunerar o trabalho (ou ainda utilizar as instituições privadas como as casas geriátricas). No entanto, as famílias de baixa renda com pessoas que demandam cuidados contínuos seguem desatendidas.

A economia do cuidado é complexa, dado que tanto a demanda quanto a oferta são diversas. Há principalmente a demanda de cuidado de idosos, crianças e pessoas com deficiência, porém também há uma demanda de serviços de cuidado que tanto indireta quanto diretamente associa-se aos trabalhadores, como no caso daqueles relacionados à maternidade. O investimento nessa área, considerando o acesso universal, além de combater desigualdades, tem potencial de gerar muitas oportunidades de emprego – a OIT (2022a) estima 299 milhões de empregos até 2035.

Figura 10: Diagrama da economia do cuidado



Fonte: Elaboração própria a partir do relatório da OIT (2022a).

guns serviços agrupados no mercado da economia prateada também fazem parte da economia do cuidado, especialmente aqueles relacionados às instituições de atendimento aos idosos. Um levantamento do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID, 2021) revela que **a maior parte dos atores que promovem os serviços no âmbito da economia prateada estão alocados nos setores de saúde e de cuidado em longo prazo** (principalmente o que envolve as casas geriátricas). Nesse sentido, nota-se que em setores como os da educação, do turismo/lazer, de transporte e de moradia, ainda que haja demanda, a oferta é baixa.

ECONOMIA PRATEADA: MAPEAMENTO DE ATORES E TENDÊNCIAS NA AMÉRICA LATINA E CARIBE (BID, 2021)

- Os atores que ofertam os serviços geralmente operam em um único país.
- A iniciativa privada predomina na promoção da economia prateada.
- No setor da saúde destacam-se as iniciativas que se dedicam a facilitar a vida das pessoas quanto a doenças crônicas, as iniciativas que buscam prevenir e/ou reduzir as limitações funcionais, incentivando um envelhecimento ativo.
- O serviço de atendimento em domicílio é um dos mais relevantes no que diz respeito à geração de emprego.
- O setor financeiro tem atendido a uma diversidade de demandas dos idosos, oferecendo serviços relacionados a remessas ou gestão de propriedades, além dos serviços mais tradicionais, relacionados a pensões, poupança ou investimento.

A maior parte das ocupações de cuidado ainda é exercida por mulheres acima dos 50 anos, havendo uma dificuldade das juventudes se inserirem nessas ocupações. Trata-se de um paradoxo, pois a evasão escolar de meninas está diretamente relacionada ao envolvimento com trabalhos de cuidado (limpar a casa, cuidar de irmãos mais novos, cuidar de idosos da família, etc.), especialmente entre jovens sem-sem (ver mais no Capítulo 2).

As entrevistas da pesquisa apontam que as **oportunidades de qualificação em funções de cuidado podem ser portas de entrada importantes para a profissionalização das juventudes**. Isso especialmente em ocupações mais valorizadas pelo mercado de trabalho: fisioterapeutas, técnicos de enfermagem e instrutores físicos, por exemplo.

Além disso, na economia do cuidado, os setores vinculados às **carreiras de bem-estar** (como instrutores físicos, cabeleireiras e manicures) têm sido apontados como aqueles mais abertos à inserção de jovens, especialmente mulheres e LGBTQIA+.

A tendência de envelhecimento da população também tem implicações para a formação de um mercado que atenda suas demandas enquanto público consumidor. Essa área foi chamada pela Comissão Europeia⁵² de economia prateada. Ela envolve as atividades econômicas que atendem pessoas com 50 anos ou mais (tanto os produtos e serviços adquiridos diretamente, quanto as atividades que são geradas por esses gastos). Tais atividades têm impactos em diversos setores, como saúde, lazer, transporte, moradia, educação, entre outros.

No Brasil, o consumidor maduro movimenta cerca de R\$ 1,6 tri/ano (TSUNAMI60+ *et al*, 2019). No entanto, existem poucos produtos e serviços pensados especificamente para esse público. Al-

52 Ver mais em: https://wayback.archive-it.org/12090/20170107130307/http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=active-healthy-ageing&pg=silver-economy.

CARREIRAS DE SUPORTE DOMÉSTICO FAMILIAR

Outro agrupamento possível no âmbito da economia do cuidado são as carreiras de suporte doméstico familiar. Fazem parte de tais carreiras **aquelas que têm como função o cuidado da casa, de familiares (idosos ou crianças) e dos animais de estimação**. O desempenho de tais funções possibilita aos empregadores liberar-se dessas atividades e assim realizar outras tarefas que necessitam ou desejam.

Segundo a OIT⁵¹, a demanda por profissionais que desempenham essas funções deve crescer (seguindo as tendências anteriormente apresentadas – principalmente com o envelhecimento da população e um número crescente de mulheres trabalhando). As famílias vem recorrendo cada vez mais a serviços que dão conta das demandas domésticas. A OIT ressalta que os trabalhadores domésticos são uma parte fundamental da economia do cuidado, prestando serviços de cuidados em casa, tanto na economia informal quanto na formal. **No geral, há baixas exigências quanto à formação desses profissionais. As habilidades necessárias para sua atuação tendem a se referir às das áreas socioemocional e do cuidado.**

Figura 13: Profissões nas carreiras de suporte doméstico familiar

PROFISSÕES: cuidadores de idosos, empregadas domésticas, personal organizers, babás, passeadores de cães e cat sitters/dog sitters.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir de Cognizant (2020), FEM (2020a) e demais documentos consultados.

QUAL O CENÁRIO BRASILEIRO

DIANTE DESSAS OPORTUNIDADES

FUTURAS EM POTENCIAL? Notícia: *Quem cuida dos cuidadores?* 16 de junho de 2016. Link: https://www.ito.org/brasilia/noticias/WCMS_491373/lang--pt/index.htm.

A partir do contexto de mudanças demográficas e de configurações familiares, a demanda por atividades de cuidado vem crescendo de forma contínua. **No Brasil, porém, o campo do cuidado ainda é majoritariamente exercido informalmente, por familiares e profissionais sem vínculo empregatício.** Enquanto no Norte Global os serviços de cuidado costumam ser externalizados ao núcleo familiar, no Brasil o domicílio ainda opera como o centro dessas atividades, com crescimento do emprego doméstico, por exemplo.

Como destacou uma das especialistas entrevistadas para esta pesquisa, o cenário brasileiro de **profissionalização do cuidado** está aquém do movimento internacional. O setor ainda demanda **qualificação especializada e regulamentação estatal** em diversos aspectos: regulação de jornada, nível mínimo de qualificação exigido, instituições habilitadas para formação, etc.

Nesse aspecto, a entrevistada ressaltou a importância de a regulamentação e a elaboração de políticas sobre o tema considerarem as **desigualdades regionais do país**. Primeiro, em relação aos **padrões de rendimento**: o preço de uma diária de uma trabalhadora de limpeza na Região Norte é diferente do valor cobrado por trabalhadoras no Sudeste. Além disso, caracterizam-se **dinâmicas ocupacionais distintas**: até 2020, cerca de 70% do mercado do cuidado concentrava-se no eixo São Paulo/Rio de Janeiro/Minas Gerais. Por fim, a regionalização da análise é relevante também para observar os **diferentes níveis de escolarização e qualificação** profissional em cada contexto.

COMO TAIS OPORTUNIDADES FUTURAS EM POTENCIAL TÊM SIDO APROVEITADAS PELAS JUVENTUDES?

51 Notícia: *Quem cuida dos cuidadores?* 16 de junho de 2016. Link: https://www.ito.org/brasilia/noticias/WCMS_491373/lang--pt/index.htm.

- O setor habitacional vem se adaptando às mudanças que o envelhecimento da população acarreta. Destacam-se, por exemplo, o desenvolvimento da modalidade de co habitação – ou habitação colaborativa – e a expansão das casas inteligentes.
- O setor dos transportes está desenvolvendo soluções específicas para responder às necessidades particulares de mobilidade dos idosos, aumentando assim as suas oportunidades de participação econômica e social.
- O setor da educação está desenvolvendo soluções que promovem o envelhecimento ativo, com promoção de cursos e treinamentos, por exemplo, além da participação continuada dos idosos na vida econômica e social da região.
- O setor de serviços de entretenimento voltado para a terceira idade tem grande potencial para desenvolver atividades relacionadas à cultura, lazer, culinária, esporte, saúde, turismo ou bem-estar.
- A digitalização é um fator transversal a todos os setores da economia prateada. Todos eles recorrem a diversas ferramentas, plataformas, dispositivos e processos inteligentes ou automatizados para o seu desenvolvimento. Por outro lado, a inclusão digital dos idosos constitui um desafio e uma das dimensões mais promissoras de desenvolvimento nesse tipo de mercado.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir das informações do relatório do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID, 2021).

As carreiras no campo da economia prateada não foram desenvolvidas nesta seção devido ao critério escolhido para classificação. Na economia prateada a especificidade está no público ao qual é direcionada a produção, ou seja, um estilista que desenha roupas voltadas à terceira idade (um campo

específico da moda), por exemplo. Logo, enquanto função (critério escolhido), desenhar roupas está situada na economia criativa, enquanto o que fará tal carreira entrar no âmbito da economia prateada é o público ao qual se destina.

QUAL O CENÁRIO BRASILEIRO DIANTE DESSAS OPORTUNIDADES FUTURAS EM POTENCIAL?

O envelhecimento está inserido no contexto de desigualdades do país. Portanto, as possibilidades de investimento em bem-estar na velhice são variáveis a depender das especificidades regionais e do contexto socioeconômico.

As entrevistas desta pesquisa indicam que a economia prateada apresenta diversas possibilidades de ocupação para as juventudes brasileiras, **desde que sejam promovidas iniciativas que busquem associar os produtos e serviços prestados por jovens às necessidades dos idosos**. Para isso, a aproximação entre diferentes gerações desde a formação profissional, por meio de **mentorias**, por exemplo, poderia fortalecer essa conexão e abrir oportunidades de trabalho no setor.

COMO TAIS OPORTUNIDADES FUTURAS EM POTENCIAL TÊM SIDO APROVEITADAS PELAS JUVENTUDES?

Embora a economia prateada envolva atividades relacionadas à saúde de idosos, os especialistas entrevistados apontam que muitas das oportunidades para as juventudes no setor também estão relacionadas a outras esferas. **Iniciativas de empreendedorismo voltadas à digitalização** (pelo desenvolvimento de dispositivos eletrônicos e aplicativos adaptados às necessidades visuais e táteis dos maduros, por exemplo) ou à **gestão financeira** (com a criação de ferramentas de proteção contra golpes financeiro-digitais) são nichos importantes para a inserção das juventudes na economia prateada.

Ações voltadas à **socialização** também são oportunidades para as juventudes, como serviços voltados ao bem-estar e à promoção de lazer para o público maduro. Nesse aspecto, são relevantes as **oportu-**

nidades de parcerias e trabalhos conjuntos entre jovens e idosos no desenvolvimento de produtos e serviços voltados à economia prateada.



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ A economia do cuidado compreende dois tipos de atividades sobrepostas: as atividades de cuidado direto (pessoais e relacionais) e as de cuidado indireto. O trabalho remunerado abarca uma grande diversidade de serviços e profissionais (por exemplo, as atividades de enfermeiros, cuidadores, empregados domésticos, babás, etc.).
- ▶ A economia do cuidado compreende as carreiras de atenção/atendimento à saúde, carreiras de bem-estar e carreiras de suporte doméstico familiar.
- ▶ As carreiras de bem-estar têm os principais potenciais de inclusão de jovens na economia do cuidado, especialmente para mulheres e LGBTQIA+.
- ▶ A economia prateada diz respeito às atividades econômicas que têm como público consumidor as pessoas de 50 anos ou mais. Embora a maior parte dos serviços esteja alocada nos setores da saúde, há oportunidades relevantes relacionadas à digitalização, à gestão financeira e à socialização para pessoas idosas.

3.4. ECONOMIA DIGITAL

O mercado de trabalho global tem incorporado de forma crescente novas tecnologias para automação de tarefas tradicionalmente desempenhadas por humanos. Esse contexto vem eliminando postos de trabalho de menor complexidade e tornando a inclusão digital de trabalhadores e empresas um requisito essencial para a inclusão no mercado produtivo (ver mais no Capítulo 1).

Embora essa transformação já estivesse em andamento, as medidas de isolamento social adotadas para conter a pandemia de Covid-19 foram decisivas para o avanço da economia digital. O teletrabalho, a utilização de softwares, a digitali-

zação de processos e a automação foram estratégias incorporadas pelas empresas para manter o funcionamento em um contexto de escassez temporária de trabalho.

Ao mesmo tempo em que a inteligência artificial será capaz de extinguir a necessidade de mão de obra humana em determinados postos de trabalho, a **digitalização também impõe a formação de trabalhadores e trabalhadoras qualificados para desenvolver e fazer a manutenção dessas tecnologias**. A economia digital insere-se nesse contexto de transformações tecnológicas e incorporação de ferramentas para suprir a demanda

por métodos cada vez mais eficazes e ágeis de produção, comercialização e distribuição de bens e serviços. Trata-se de uma **economia que integra recursos digitais incorporados a indústrias, mercados e diferentes cadeias de produção, no intuito de promover maior eficácia**. Por isso, a digitalização apresenta-se como fenômeno inescapável no contexto das mudanças ágeis do mercado, com previsões de que atinja **25% do PIB global até 2025** (HUAWEI; OXFORD ECONOMICS, 2017).

Na prática, **a economia digital é o uso de máquinas, softwares, aplicativos, dispositivos móveis, sistemas de gerenciamento em nuvem, criptografia, com impactos tanto para os novos setores econômicos quanto para os mercados tradicionais**. Na agropecuária, a digitalização dos sistemas alimentares, a partir das chamadas *ag-techs*, tem sido adotada para promover o desenvolvimento sustentável, articular as cadeias de suprimento, rastrear e certificar os produtos (FIGUEIREDO *et al.*, 2021).

No comércio, a transição dos canais de venda físicos para plataformas de comércio digital é um processo que já estava em andamento antes da pandemia, mas foi intensamente catalisado pelo isolamento social. De acordo com pesquisa divulgada pelo Deloitte (2022a) com executivos de empresas brasileiras que atuam em diferentes segmentos e com diferentes proporções de negócios, **39% dos entrevistados referiram que já estavam migrando os canais de venda físicos para os digitais antes da pandemia. E 83% declararam que estavam adotando essa estratégia durante a pandemia**.

Na educação, os impactos surgem a partir do legado do ensino híbrido/remoto, da disseminação dos cursos e plataformas educacionais de capacitação e formação online, bem como do crescimento do EAD no ensino superior. O Painel TIC Covid (CGI, 2021) divulgou que no Brasil cerca de **um terço dos usuários de Internet com 16 anos ou mais declarou que frequentava escola ou universidade**

no momento da coleta dos dados. Desses, 87% afirmaram que a instituição onde estudavam ofereceu aulas ou atividades educacionais remotas.

Do mesmo modo, na área da saúde a telemedicina foi uma das tendências aceleradas pela pandemia, de acordo com as análises da McKinsey & Company⁵³. São exemplos desse movimento a inserção de *dispositivos de vestuário* para monitorar a saúde e a popularização das consultas online com profissionais de saúde (médicos, nutricionistas, psicólogos, etc.). Isso tem ocorrido inclusive por meio de grandes plataformas que atuam como mediadoras entre profissionais e pacientes.

Além disso, na indústria, os efeitos da Quarta Revolução Industrial têm modificado toda a organização da cadeia produtiva e de seus membros. Também conhecida como Indústria 4.0, ela envolve a adoção de sistemas ciberfísicos, como a **Internet das Coisas** – que consiste em uma **rede de dispositivos inteligentes interligados** para enviar e receber dados – e a **Internet dos Sistemas** – caracterizada pelos **sistemas de utilização dos dados** de redes da Internet das Coisas para elaborar estratégias de negócios, como *marketing* e vendas.

Em seus diferentes contextos de influência, a economia digital traz algumas tendências centrais no modelo de organização (ver mais no Capítulo 1). Entre elas, a **adoção de regimes remotos ou híbridos, a flexibilização de direitos e vínculos empregatícios, e a plataformização dos trabalhadores**. A esse contexto também se acrescentam as estratégias de **criptografia e armazenamento em nuvem, a utilização de dados, a automação de processos** e a adoção de ferramentas de **inteligência artificial**.

53 Notícia: *The future of work: Understanding what's temporary and what's transformative*. 17 de maio de 2021. Link: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/the-future-of-work-whats-temporary-and-whats-transformative>.

As pesquisas indicam que o **impacto da automação sobre o emprego tende a atingir mais intensamente postos de trabalho que envolvam habilidades baseadas em rotinas** (IET; PLANO CDE, 2020). Cada vez mais, as máquinas têm se tornado capazes de realizar tarefas que envolvem habilidades tipicamente humanas, como conversar, dirigir e organizar. Automóveis autônomos, robôs de atendimento, e dispositivos domésticos inteligentes são alguns modelos de aplicações de IA. **Ao passo que a mão de obra humana tem sido considerada um fator de risco para os processos produtivos, a implantação da inteligência artificial tende a acelerar-se cada vez mais** (OCDE, 2020). Por outro lado, a tendência é de que ocupações que demandam habilidades como liderança, criatividade e pensamento crítico sejam menos atingidas pela automação⁵⁴.

A OCDE (2022) publicou uma lista mostrando a probabilidade de os papéis, dentro de indústrias específicas, se tornarem obsoletos ou automatizados. O preparo de comida é a função com maior probabilidade de automação (cerca de 60% de risco). É seguida por construção, limpeza, direção de automóveis, trabalho na agricultura, fabricação de roupas, serviço pessoal e vendas (todos na faixa entre 50% e 60% de risco de automação). Os papéis pesquisados que correm menos risco de automação são, respectivamente, ensino (risco de menos de 30%), alta administração de política (risco de 30%), hotelaria e gestão de varejo (risco de quase 35%), assistência médica (risco próximo a 35%).

Os impactos da economia digital modificam o cenário de inclusão produtiva das juventudes, produzindo demandas por determinadas competências e habilidades, mas também eliminando postos de trabalho que envolvem habilidades

54 Notícia: *The future of the workforce: Investing in talent to prepare for uncertainty*. 7 de junho de 2021. Link: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/the-future-of-work-the-now-the-how-and-the-why>.

menos complexas – os quais frequentemente são a porta de entrada das juventudes no mercado de trabalho (INSTITUTO VEREDAS; ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020). A digitalização poderá contribuir para formar e capacitar jovens, bem como facilitar o desenvolvimento de pequenos negócios, desde que sejam promovidas ações que busquem ampliar o acesso às tecnologias e as habilidades digitais.

As habilidades digitais envolvem um conjunto diverso de competências: gestão da informação (saber navegar na internet, verificar a validade de fontes, gerenciar, identificar e rastrear informações e arquivos); comunicação virtual (saber criar relações profissionais no contexto virtual e familiarizar-se com as tecnologias para comunicação síncrona e assíncrona); trabalho colaborativo virtual (saber utilizar ferramentas para o trabalho em equipe); visão digital estratégica (saber projetar ferramentas que aumentam a eficácia do trabalho); liderança digital (saber gerenciar a visibilidade da identidade pessoal ou empresarial para a interação nas redes sociais); segurança digital (saber identificar e dirimir riscos ligados ao uso das tecnologias); automação de escritórios e edição de conteúdo (ter noções básicas de ciência da computação e de programas para automação de atividades); saúde digital (manter o equilíbrio entre o tempo de uso de dispositivos tecnológicos e o tempo distante das tecnologias)⁵⁵. Essas competências tendem a ser transversais a todas as economias emergentes.

Como ressalta o relatório da OIT (2020a), apoiar os jovens no desenvolvimento de habilidades digitais é essencial. E não apenas para a inserção em postos de trabalho diretamente vinculados à economia digital, mas também para garantir possibilidades de emprego em um cenário de qualificação de trabalhadores cada vez maior. Com a automação

55 Notícia: *Habilidades digitais: as 8 mais importantes para a empregabilidade*. 22 de janeiro de 2022. Link: <https://hed.pearson.com.br/blog/solucoes-profissionais/habilidades-digitais-8-mais-importantes-para-empregabilidade>.

de diversas funções, a juventude tende a inserir-se em um mercado mais competitivo, disputando espaço com outras gerações que podem perder suas fontes de renda antes vinculadas aos mercados tradicionais. Segundo estudo realizado pela OIT (2009), **a maioria dos trabalhadores envolvidos na economia digital/colaborativa possui alta escolaridade**, com formação nas áreas de ciências, tecnologia, engenharia e matemática. E são jovens (média de 28 anos) e majoritariamente homens.

No entanto, embora os jovens estejam mais aptos a aprender e utilizar as novas tecnologias, **o contexto brasileiro e latino-americano impõe profundas desigualdades ao acesso digital dessas juventudes no nível de educação, localização geográfica e acesso às infra-estruturas necessárias**. De acordo com relatório da CEPAL (2021), a América Latina ainda se encontra em um estágio intermediário de desenvolvimento tecnológico, o mesmo do Leste Europeu e do Oriente Médio. **Apenas 59% da população brasileira (cerca de 120 milhões de pessoas) têm acesso à internet**, constatou a UNCTAD (2021). Portanto, a inclusão das juventudes brasileiras no mercado tecnológico depende da adoção de políticas de incentivo ao ecossistema digital (que é composto por um conjunto de ferramentas, plataformas e aplicativos mediados pelas novas tecnologias).

Além disso, o contexto de produção na economia digital aponta para a **terceirização da força de trabalho, por meio de regimes de trabalho informais e subcontratação de trabalhadores autônomos especializados**. Nesse sentido, a dificuldade de regulação dos trabalhos desenvolvidos no âmbito das plataformas implica diretamente uma lacuna de direitos, pois os vínculos laborais não se enquadram nos parâmetros legais que tradicionalmente caracterizavam as relações empregatícias.

As possibilidades de trabalho são limitadas também pelo próprio formato em que ele é organizado. **O teletrabalho, adotado no contexto da digitalização, ainda está vinculado eminentemente a**

postos de trabalho com nível de formação mais elevado (ver mais no Capítulo 1). A aplicação dessa forma de trabalho no Brasil ainda é restrita e evidencia desigualdades pelas limitações de infraestrutura e formação digital, não somente em relação à conexão de internet, mas também quanto ao acesso a equipamentos de qualidade (INSTITUTO VEREDAS; ARYMAX; B3 SOCIAL, 2020).

O Comitê Gestor da Internet no Brasil (CGI, 2021) realizou uma pesquisa em relação ao uso da Internet no Brasil durante a pandemia de Covid-19. O estudo revelou que **o perfil predominante dos profissionais que adotaram o regime remoto nesse período possui ensino superior completo, pertence às classes A e B e tem 60 anos ou mais**. O contraste dos equipamentos também restou evidente: enquanto o *notebook* foi o aparelho mais usado no teletrabalho por indivíduos das classes mais altas, o uso de celular predominou entre aqueles mais jovens e de classes econômicas mais baixas.

Na economia digital, embora os setores sejam profundamente relacionados entre si quanto às atividades e habilidades requeridas, é possível agrupar as carreiras em três conjuntos principais: carreiras de engenharia eletrônica, carreiras de processamento de dados e inteligência artificial, carreiras de programação e cibersegurança. Consideramos as categorias empregadas pelo relatório "Trabalhos do Amanhã" (FEM, 2020a).

CARREIRAS DE ENGENHARIA ELETRÔNICA

Trata-se de ocupações relacionadas ao planejamento e implantação de máquinas tecnológicas: automóveis elétricos, gadgets pessoais como relógios e óculos "inteligentes", ferramentas industriais automatizadas.

As carreiras deste setor, ao contrário das demais carreiras vinculadas à economia digital, podem envolver, **além de uma formação voltada às novas**

tecnologias, habilidades motoras especializadas para instalar e fazer manutenção de máquinas em indústrias, por exemplo. Por isso, essas ocupações tendem a vincular-se a um nível de formação mais técnico-prático e menos teórico.

Figura 14: Profissões nas carreiras de engenharia eletrônica

PROFISSÕES: engenheiros mecânicos; técnicos em manutenção robótica; robotistas; prestadores de serviços para instalação e configuração de dispositivos eletrônicos e de telecomunicações; engenheiros de testes; especialistas em implantação de tecnologias; impressores 3D.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir de Cognizant (2020), FEM (2020a) e demais documentos consultados.

CARREIRAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS E IA

O relatório Cognizant (2020) traz a metáfora de que, se na era digital, os dados são o novo petróleo, assim como os geólogos buscam novas fontes de extração, ou criam formas de obter mais valor das já existentes, os cientistas de dados são os profissionais capazes de encontrar dados e atribuir-lhes significados.

O setor de dados é bastante amplo e envolve diferentes habilidades e funções: mineração de dados, operacionalização das informações e produção de análises. Os profissionais que atuam nessa área devem ser capazes de obter e sintetizar as informações contidas nos dados, produzindo insights estratégicos para outras áreas, como o marketing.

Além disso, diretamente relacionadas ao uso de dados estão as carreiras especializadas em inteligência artificial. A automação de dispositivos domésticos, os robôs de atendimento e reconhecimento

facial são alguns exemplos das ferramentas desenvolvidas por esses profissionais. Trata-se de produzir e aprimorar estratégias para que computadores desenvolvam capacidade de compreensão e aprendizado, agindo com cognição semelhante à humana.

As funções das carreiras de dados e inteligência artificial tendem a envolver **habilidades e formações altamente especializadas, requerendo familiaridade dos trabalhadores com o idioma inglês.**

Figura 15: Profissões nas carreiras de processamento de dados e inteligência artificial

PROFISSÕES: cientista de dados; desenvolvedor de big data; engenheiro de machine learning; especialista em inteligência artificial; designer de inteligência artificial.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir de Cognizant (2020), FEM (2020a) e demais documentos consultados.

CARREIRAS DE PROGRAMAÇÃO E SEGURANÇA CIBERNÉTICA

Por fim, as carreiras da área de programação envolvem **o desenvolvimento de infraestruturas digitais, como sistemas e programas, bem como a criação de ferramentas como sites, aplicativos e plataformas**. Os programadores tratam tanto da formatação dos sistemas (a parte "visual" da aplicação e suas interações, chamados *front-end*), quanto do banco de dados e das infraestruturas dessas ferramentas (denominadas *back-end*).

Esse setor também inclui carreiras relacionadas à segurança cibernética, com especialistas no desenvolvimento de estratégias de proteção contra ataques virtuais. Trata-se de profissionais responsáveis por criar e manter técnicas de proteção do ambiente informático. **São ocupações que requerem habilidades específicas com linguagens de programação e domínio de bancos de dados.**



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ A economia digital integra recursos digitais incorporados a diferentes cadeias de produção: educação (ensino híbrido e EAD), saúde (telemedicina), marketing (ciência de dados), entre outras.
- ▶ Esse setor envolve tendências como o teletrabalho, a utilização de softwares, a digitalização de processos e a automação, que impactam tanto os novos setores econômicos quanto os mercados tradicionais.
- ▶ A economia digital compreende as carreiras de engenharia eletrônica, carreiras de processamento de dados e inteligência artificial, carreiras de programação e cibersegurança.
- ▶ As habilidades tecnológicas envolvem um conjunto de competências: gestão da informação, comunicação digital, trabalho colaborativo virtual, visão digital estratégica, liderança digital, segurança digital, automação de escritórios e edição de conteúdo, saúde digital.
- ▶ Carreiras de engenharia eletrônica, que aliam habilidades tecnológicas às habilidades motoras especializadas, têm maior potencial de inclusão de jovens na economia digital, pois demandam menor qualificação e tempo de experiência.

3.5. A TRANSVERSALIDADE NAS ECONOMIAS

As economias emergentes destacadas neste capítulo constroem diferentes relações umas com as outras. Por um lado, os impactos das atividades desenvolvidas na economia digital influenciam todos os mercados, independentemente do setor de atuação. Por outro lado, em determinados setores, apesar de a atividade de produção localizar-se em um determinado tipo de economia, o perfil de consumidor ao qual se destina configura

novas possibilidades de mercado que caracterizam um grupo econômico específico. Esse é o caso da chamada economia prateada, dado que o que a caracteriza é o público ao qual se destina (idosos). Por exemplo, atividades de entretenimento destinadas ao público idoso fazem parte da economia prateada, mas enquanto produção situam-se na economia laranja.

Figura 16: Profissões nas carreiras de programação e segurança cibernética

PROFISSÕES: programador web; programador de jogos digitais; especialista em segurança cibernética; engenheiro de software.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir de Cognizant (2020), FEM (2020a) e demais documentos consultados.

QUAL O CENÁRIO BRASILEIRO DIANTE DESSAS OPORTUNIDADES FUTURAS EM POTENCIAL?

O Brasil ainda se encontra em um estágio intermediário de desenvolvimento tecnológico, em que pouco mais da metade da população tem acesso à internet. Trata-se de um cenário de desigualdades na acessibilidade digital das juventudes, por fatores relacionados à localização geográfica, ao acesso a infraestruturas, e ao nível de formação básica.

Nesse sentido, além das barreiras relacionadas à qualificação voltada a essas oportunidades, a inserção no mercado impõe desafios mais profundos. Os regimes de teletrabalho e a exigência de requalificação constante demandam o acesso a computadores, internet, e a disponibilidade de tempo. Não à toa, durante a pandemia, os grupos brasileiros que aderiram ao regime remoto eram pertencentes, principalmente, às classes A e B. Uma agenda que pretenda inserir verdadeiramente o Brasil na economia digital global deverá envolver não apenas o **investimento em produção de tecnologias**, mas também a **distribuição de infraestruturas digitais** e o **desenvolvimento de habilidades tecnológicas**.

COMO TAIS OPORTUNIDADES FUTURAS EM POTENCIAL TÊM SIDO APROVEITADAS PELAS JUVENTUDES?

A economia digital caracteriza-se pela exigência de um **grau elevado de qualificação**, um cenário que, na América Latina, ainda é muito incompatível com a formação escolar das juventudes. Estas costumam ocupar postos de baixa qualificação (especialmente os tipos 3, 4 e 5 das tipologias das juventudes – ver Capítulo 2).

Nas entrevistas realizadas pela pesquisa, identificamos que os principais desafios à inclusão das juventudes na economia digital estão relacionados a **barreiras educacionais**. Primeiro, pelas lacunas na formação escolar das juventudes, que deixa de incorporar habilidades tecnológicas e socioemocionais essenciais para esse setor. A própria qualidade da estrutura formativa básica (conhecimentos de matemática e língua portuguesa, por exemplo) é bastante desigual.

Além disso, mesmo ao aderir a programas de qualificação digital, a exigência de carga horária e a necessidade de obtenção de renda provocam alto índice de evasão entre jovens dos tipos 3 (apenas trabalhando), 4 (estudando e desempregado) e 5 (sem-sem). Por fim, barreiras específicas na relação entre mercado de trabalho e juventudes em vulnerabilidade (como políticas de contratação que exigem fluência em outras línguas e redes de contatos profissionais) mantêm esses grupos distantes de uma inclusão no setor de tecnologia.

Por isso, dentro da economia digital, as **carreiras de engenharia eletrônica são percebidas como as mais acessíveis a diferentes grupos de jovens**, porque **requerem formações com menor nível de especialização**.

Então, por que separar os tipos de economia e agrupar diferentes possibilidades de carreira?

Primeiramente, as diferentes classificações construídas, seja em termos de tipos de atividades produtivas, seja em termos de tipos de consumidor, ou ainda outros critérios possíveis, possibilitam situar oportunidades e desafios com características similares, pertencentes a um mesmo grupo. Da mesma forma, tais agrupamentos permitem analisar os diferentes impactos, tomando como ponto de partida os critérios que aproximam ou distanciam as ocupações agrupadas, assim como indicar tendências de mercado. Se por um lado é importante agrupar, classificar e situar as diferentes possibilidades de carreiras, por outro lado, perceber as suas transversalidades e entender que suas fronteiras não são fixas é essencial para construir um diagnóstico das dinâmicas da inclusão produtiva.

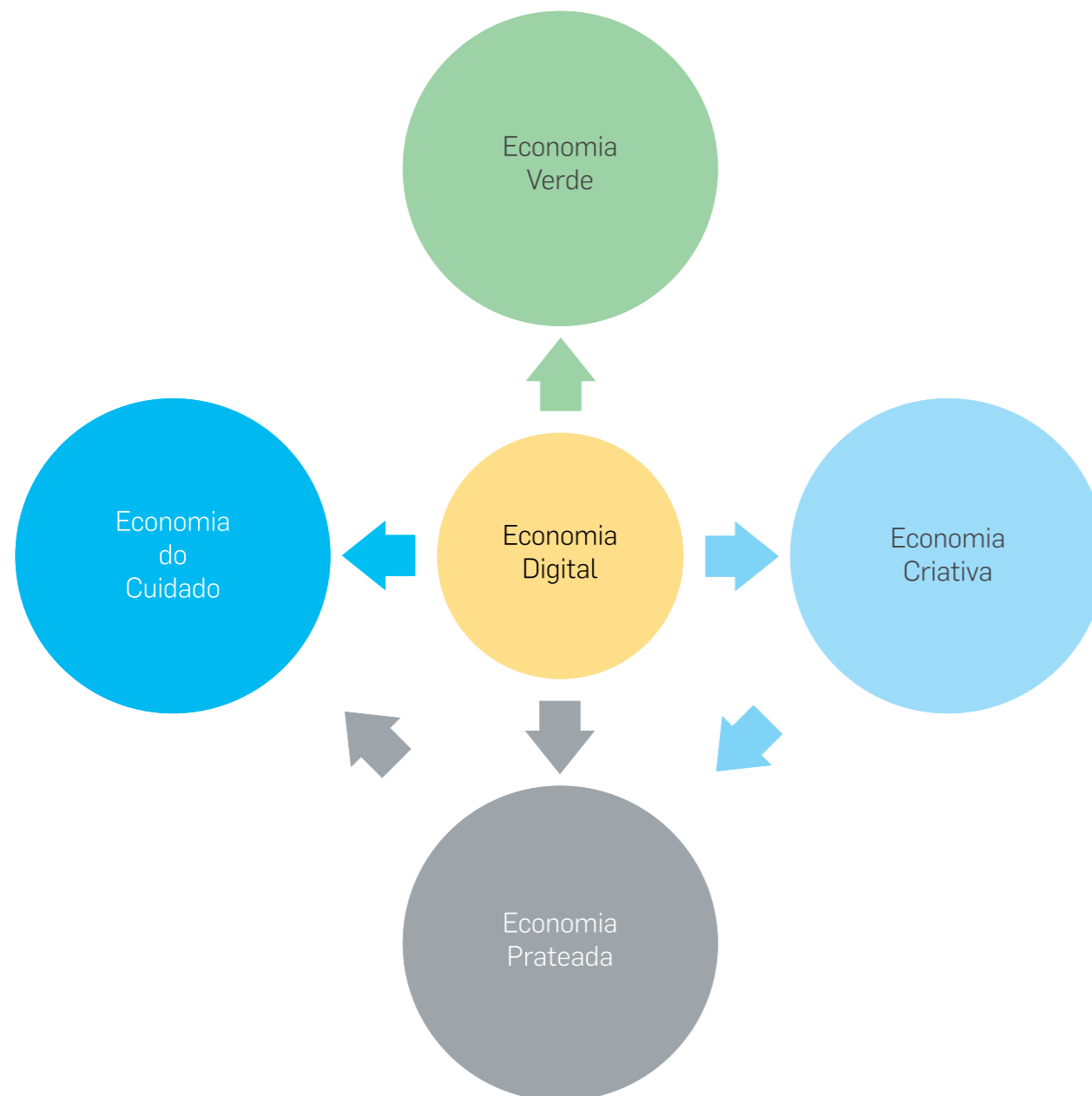
Assim, os tipos de carreira que fazem parte das economias emergentes, descritos anteriormente, agrupam algumas ocupações que são transversais a outras economias, como por exemplo:

- Nas carreiras de atendimento/atenção à saúde, ocupações que envolvem o atendimento de saúde remoto, ao mesmo tempo em que estão atribuídas ao cuidado, têm suas atividades no escopo da economia digital.
- Nas carreiras de bem-estar, ocupações que trabalham com alimentação "saudável", apesar de estarem situadas na economia do cuidado, também podem sofrer ou produzir efeitos sobre a economia verde.
- Nas carreiras de entretenimento/audiovisual, ocupações que produzem aplicativos de entretenimento, apesar de vincularem-se ao âmbito da economia digital, fazem parte de mercados relacionados à economia laranja.
- Nas carreiras de soluções sustentáveis para infraestrutura urbana, ocupações que trabalham com bioconstrução, apesar de suas atividades fazerem parte da economia verde,

a depender da função do produto construído, podem ter efeitos em mercados da economia do cuidado.

- Nas carreiras de mídias sociais, ocupações que trabalham com produção de conteúdo, devido à natureza da atividade, estão localizadas no escopo da economia laranja; no entanto, a depender do conteúdo, pode haver efeitos em áreas como educação, *marketing*, estética, entre outras.
- Nas carreiras de produção, transformação e gestão de recursos naturais, atividades relacionadas ao desenvolvimento de tecnologias, como estruturas de energia solar, automóveis elétricos e armazenamento de carbono, estão incluídas, simultaneamente, entre as economias verde e digital.

Figura 17: Relação entre as economias



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

Quando se fala especificamente em termos de carreira, as ocupações tendem a ser transversais às diferentes economias. Ou seja, um cientista de dados pode desenvolver sua atividade no escopo da economia verde, por exemplo, assim como ao mesmo tempo faz parte da economia digital conforme a natureza da sua ocupação. Da mesma forma, é possível afirmar que tanto um profissional de telemedicina (que tende a se ligar à economia do cuidado) quanto um designer de conteúdo (que tende a se ligar à economia criati-

va) precisam desenvolver habilidades tecnológicas para desempenhar suas atividades. As articulações entre as economias emergentes e entre as carreiras a elas ligadas (ver mais na Figura 18) permitem identificar os pontos de convergência que situam a economia digital no centro dessas relações. Assim, embora a transversalidade seja identificada entre todas as economias, as habilidades digitais são aquelas que mais atravessam diferentes contextos, setores e economias. Por isso, a economia digital situa-se no centro da Figura 17.

Figura 18: Redes e conexões entre carreiras

	 ECONOMIA VERDE	 ECONOMIA LARANJA	 ECONOMIA DO CUIDADO	 ECONOMIA DIGITAL
Instaladores de energia solar fotovoltaica	✓	✗	✗	✗
Técnicos de manutenção de turbinas eólicas	✓	✗	✗	✗
Técnicos de processamento de biocombustíveis	✓	✗	✗	✗
Especialistas em prevenção de incêndios florestais	✓	✗	✗	✗
Especialistas de sustentabilidade	✓	✗	✗	✗
Operadores de reatores de energia nuclear	✓	✗	✗	✓
Técnico em agricultura digital	✓	✗	✗	✓
Operador de drones	✓	✗	✗	✓
Engenheiro de automação agrícola	✓	✗	✗	✓
Cientista de dados agrícola	✓	✗	✗	✓
Ecodesigners	✓	✓	✗	✓
Arquitetos	✓	✓	✗	✗
Atores	✗	✓	✗	✗
Roteiristas	✗	✓	✗	✗
Streamers de jogos	✗	✓	✗	✓
Figuristas	✗	✓	✗	✗
Eletricistas	✗	✓	✗	✗
Produtores	✗	✓	✗	✗
Maquiadores	✗	✓	✗	✗
Tradutores de libras	✗	✓	✗	✗
Podcasters	✗	✓	✗	✗
Social medias	✗	✓	✗	✓
Designers de conteúdo	✗	✓	✗	✓
Editores de vídeos	✗	✓	✗	✓
Especialistas em vendas online	✗	✓	✗	✓
Produtores de conteúdo	✗	✓	✗	✗
Costureiros	✗	✓	✗	✗
Artesãos	✗	✓	✗	✗
Assistentes de culinária	✗	✗	✓	✗
Instrutores físicos	✗	✗	✓	✗
Recreacionistas	✗	✗	✓	✗
Coaching de saúde	✗	✗	✓	✗
Cuidadores de idosos	✗	✗	✓	✗
Empregadas domésticas	✗	✗	✓	✗
Petsitting	✗	✗	✓	✗
Engenheiros mecânicos	✗	✗	✗	✓
Robotistas	✗	✓	✗	✓
Impressores 3d	✗	✗	✗	✓
Técnicos em configuração de dispositivos eletrônicos	✗	✗	✗	✓
Cientista de dados	✗	✗	✗	✓
Desenvolvedor de big data	✗	✗	✗	✓
Engenheiro de machine learning	✗	✗	✗	✓
Designer de inteligência artificial	✗	✓	✗	✓
Programador web	✗	✗	✗	✓
Especialista em segurança cibernética	✗	✗	✗	✓
Desenvolvedor de aplicativos	✗	✓	✗	✓
Profissionais de telemedicina	✗	✗	✓	✓

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

Assim, mesmo que haja oportunidade de seguir uma carreira que aparentemente não está no escopo de uma economia que agrupa atividades de interesse da pessoa, com um olhar mais atento é possível buscar pontos de transversalidade com outras áreas e setores que podem dialogar com o que de fato o profissional busca. Por exemplo, as juventudes tendem a não ter muito interesse em algumas ocupações que compõem tipos de carreiras da economia do cuidado; no entanto, a transversalidade com funções de outras economias (que podem envolver questões relacionadas à sustentabilidade, ao entretenimento e à digitalização), pode levar, então, ao engajamento.

Por outro lado, a revisão de literatura demonstra que as economias emergentes - e consequentemente as tendências de carreiras do futuro - são compostas por ocupações que tradicionalmen-

te exigem habilidades e competências que não estão disponíveis a todos. Pensar em carreiras pressupõe o desenvolvimento de uma trajetória profissional ascendente. Muitas vezes, esta não é a realidade da maior parte dos grupos sociais, o que revela as desigualdades principalmente de classe, assim como de gênero e de raça.

Neste capítulo foram apresentadas possíveis oportunidades em termos de carreiras que tendem a ter destaque no futuro próximo, distribuídas nas chamadas economias emergentes. **Dado o cenário descrito, como preparar as juventudes brasileiras para que consigam ter acesso e se desenvolver nas oportunidades que tendem a se consolidar nos próximos anos?** O próximo capítulo apresenta um retrato da profissionalização, indicando os descompasso referentes ao potencial de inclusão produtiva das juventudes e sugerindo possíveis caminhos para superá-los.

Quadro 6: Relação entre economias emergentes, habilidades e carreiras de futuro

Economias emergentes	Habilidades potenciais requisitadas ⁵⁶	Carreiras de futuro
Economia do Cuidado	Habilidades de cuidado, administração e tecnológicas	Carreiras de atenção à saúde; carreiras de bem-estar; carreiras de suporte doméstico familiar
Economia Verde	Habilidades ambientais, tecnológicas e de administração	Carreiras de transformação/produção/gestão de recursos naturais; carreiras de soluções sustentáveis para infraestrutura urbana; carreiras de agropecuária sustentável
Economia Digital	Habilidades tecnológicas, criativas e de administração	Carreiras de engenharia eletrônica; carreiras de processamento de dados e IA; carreiras de programação e segurança cibernética
Economia Laranja	Habilidades criativas, tecnológicas e de vendas	Carreiras de entretenimento/audiovisual; carreiras de mídias sociais; carreiras de criatividade

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

3.6. AGENDA DE IMPACTO

⁵⁶ Conjunto daquelas que são principais e apresentadas por ordem de relevância. As habilidades socioemocionais e este capítulo buscou apresentar o novo contexto do mercado de trabalho, considerando as macro-tendências

trabalho. E isso não somente em relação às carreiras de futuro, mas mesmo para a inserção nas carreiras tradicionais. Sob a perspectiva das demandas do mercado, as economias emergentes reestruturam um novo contexto de oportunidades para as juventudes. Requerem, além de capacitações técnicas cada vez mais específicas e com um alto nível de profissionalização, também o desenvolvimento de habilidades socioemocionais, criativas e de cuidado.

Conforme se observou nas entrevistas com especialistas em economias emergentes, embora sejam relevantes as iniciativas de capacitação profissional e letramento digital, essa conjuntura expõe a **importância de uma maior articulação entre instituições de ensino e setores produtivos**. E aponta a necessidade de se promover um percurso escolar voltado ao mercado de trabalho, não somente sob o ponto de vista da formação técnica, mas também do desenvolvimento de habilidades compatíveis com o **novo cenário econômico**. Capacidades como **liderança, escuta ativa e resolução de conflitos**, subvalorizadas no espaço escolar e pouco vinculadas a formações técnicas específicas, têm sido apontadas como pré-requisitos importantes para grande parte das carreiras do futuro.

Por fim, reforça-se a importância de um **planejamento regionalizado de desenvolvimento de habilidades emergentes**, que considere barreiras específicas e **relacione as oportunidades das economias emergentes ao contexto local e ao plano de vida das juventudes**, desenvolvido ao longo de seu percurso formativo.

No que se refere à economia do cuidado, a **profissionalização das ocupações** é o principal desafio a ser enfrentado no Brasil. Isso envolve a qualificação formal especializada e a regulação das jornadas e atividades laborais. Conforme apontaram as entrevistas de pesquisa, esse movimento, de **construção de políticas voltadas à regulação, certificação e qualificação do cuidado**, poderá construir uma conjuntura em que as **tarefas de cuidado sejam externalizadas do contexto familiar e inseridas no mercado de trabalho**, como vem ocorrendo em países do Norte global.

Quanto à economia digital, os desafios do cenário brasileiro apontam para uma necessidade de **investimentos em letramento digital e acesso a infraestruturas tecnológicas, considerando as diferenças regionais** no acesso à internet e computadores. Essas políticas poderiam ser ainda mais efetivas por meio de uma **maior integração escola-trabalho**. **Dessa forma, as empresas poderiam contribuir no acesso à infraestrutura e na orientação de conteúdos trabalhados** nas qualificações digitais. Conforme ressaltou um dos entrevistados, especialista em economia digital, “ainda somos um país muito mais consumidor do que produtor de tecnologias, um processo que se caracteriza por ser excludente e desigual”.

Ademais, o cenário das economias emergentes aponta não somente para o surgimento de novas carreiras, mas, principalmente, para um contexto de **renovação das habilidades e competências a serem desenvolvidas ao longo do percurso formativo de cada indivíduo**. Modificam-se as habilidades relevantes para inserção no mercado de trabalho, bem como as trajetórias laborais. Estas se tornam cada vez menos lineares e mais vinculadas a trabalhos temporários, com arranjos alternativos de empregos.

Habilidades socioemocionais, voltadas à adaptabilidade e ao relacionamento com pessoas, e **habilidades tecnológicas**, como a capacidade de utilização de softwares e programas digitais, têm adquirido importância crescente no mercado de

apontadas no Capítulo 1. Partindo do cenário que se constrói por meio das economias emergentes, é possível constatar alguns dos principais desafios à inclusão produtiva das juventudes brasileiras nas carreiras do futuro.

Primeiramente, o desenvolvimento das economias emergentes demanda uma **postura ativa do Brasil em relação ao cenário internacional**. Enquanto outras regiões do mundo têm investido na promoção de tecnologias ecologicamente sustentáveis e no desenvolvimento de mercados voltados às mudanças demográficas, **o Brasil ainda se encontra em um estágio iniciante de investimentos em economias do futuro**. **O país deixa de agir em esferas como a digitalização, a profissionalização das ocupações de cuidado e a qualificação voltada às carreiras de preservação ambiental**.

A partir das discussões trazidas no capítulo, é possível constatar que a inserção na economia verde se relaciona a um futuro **reposicionamento da matriz energética brasileira**, voltando-se para fontes renováveis e direcionando os postos de trabalho da cadeia de energia fóssil para os mercados sustentáveis. Além disso, o crescimento desse mercado está vinculado às **políticas de acesso das juventudes rurais a ferramentas de capacitação sustentável, inclusão digital e alcance da infraestrutura**. Nesse cenário, eis que a agropecuária é um setor especialmente relevante para a economia verde.

Em relação ao desenvolvimento da economia criativa, as principais barreiras estão relacionadas à **promoção de iniciativas que possibilitem o financiamento de jovens com habilidades criativas**. E também iniciativas que garantam **suporte às cadeias produtivas informais**, típicas dessa economia. A realização de **qualificações especializadas em habilidades criativas, tecnológicas e de administração** – as principais nesse mercado – também é bastante relevante para que o país possa desenvolver-se no cenário criativo.



CAMINHOS DA PROFISSIONALIZAÇÃO PARA AS JUVENTUDES NO BRASIL

Tendo em vista os desafios e oportunidades expostos nos capítulos anteriores, busca-se aqui compreender quais os caminhos que a profissionalização no Brasil pode adotar para ampliar as possibilidades de inclusão produtiva das juventudes. Este capítulo aborda:

- i) a contextualização das ofertas da educação básica, da educação profissional e tecnológica (EPT) e das iniciativas de aprendizagem baseada no trabalho (ABT) observadas no país;
- ii) a discussão sobre como as desigualdades marcam a escolarização das juventudes;
- iii) a avaliação sobre quão a EPT e a ABT desenvolvidas no país são responsivas para as demandas do mundo do trabalho e das economias emergentes;
- iv) a reflexão sobre o quanto a formação para o trabalho faz parte ou não dos projetos de vida juvenis;
- v) e, por fim, o debate sobre a articulação necessária para uma governança à altura dos desafios da profissionalização das juventudes.

4.1. CONTEXTO DA PROFISSIONALIZAÇÃO NO BRASIL

A questão que mobiliza esse capítulo é a constatação de que **a grande maioria da população jovem no Brasil não consegue acessar as oportunidades relativas ao direito à profissionalização e à formação para o trabalho. Isso ocorre ou pela falta dessas oportunidades ou por formatos que não estão sintonizados com as realidades juvenis.** As desigualdades educacionais que marcam as juventudes, a dessincronia entre a qualificação das pessoas e as demandas do mercado de trabalho, a educação profissional pouco considerada nos projetos de vida juvenis e uma governança democrática a ser pactuada são alguns dos fatores que caracterizam o cenário da profissionalização no Brasil.

Pelo termo **profissionalização**, entende-se aqui, de forma articulada, **a educação profissional e tecnológica (EPT), tal como instituída formalmente no país, e as iniciativas de aprendizagem baseada no trabalho (ABT).** São processos educativos que se relacionam com a aprendizagem de habilidades e competências específicas para exer-

cer uma profissão ou um conjunto de ocupações. E a conseqüente inserção, de forma qualificada, no mundo do trabalho. Sugere-se que a atitude de destacar as dinâmicas de cada um desses processos e pensar as relações entre eles favorece a abordagem mais complexa que o tema necessita.

De acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, **a educação profissional e tecnológica integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia.** Os cursos de EPT podem ser organizados por eixos tecnológicos, abrangendo os cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, educação profissional técnica de nível médio e educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação. A educação profissional deve ser desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.

Tipo de oferta	Descrição	Rede ofertante	Público-alvo
EPT de nível médio e pós-médio (EPTNM)	São os reconhecidos cursos técnicos regulados pelo Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT). A última edição é de 2020, na qual há 13 eixos tecnológicos e em torno de 200 cursos.	Rede pública (estadual e federal) e rede privada.	Para quem já concluiu o EF, duas formas de oferta: ensino médio integrado – quando a formação geral é articulada com a formação técnica na mesma instituição; e ensino médio concomitante – quando o estudante faz o ensino regular em uma instituição e o curso técnico em outra instituição, podendo também ser concomitante intercomplementar. Para quem já concluiu o EM, oferta-se o subsequente , como especialização de nível médio.
Educação tecnológica de graduação e pós-graduação (EPTNS)	Compreende as graduações tecnológicas, conhecidas como os cursos superiores de tecnologia ou curso de tecnólogo (com duração mais curta que os bacharelados e as licenciaturas), bem como a especialização, mestrado e doutorado profissionais ou tecno-lógicos.	Rede pública (estadual e federal) e rede privada.	Os cursos de tecnólogos são para quem já concluiu o EM; e a pós-graduação, para quem concluiu alguma etapa do ensino superior.
Certificação de saberes	São as certificações profissionais para quem obtive uma formação fora do sistema educacional. Avaliações são aplicadas para validar a aprendizagem de alguma habilitação ou ocupação. Servem para fins de continuidade nos estudos ou para fins de trabalho.	Rede de ensino e unidades certificadoras, organizadas no Sistema Nacional de Reconhecimento e Certificação de Saberes e Competências Profissionais (Re-Saber).	Trabalhadores/as maiores de 18 anos, inseridos ou não no mercado de trabalho.
Bootcamps e Edtechs	<i>Bootcamps</i> são treinamentos técnicos imersivos e intensivos, de curta duração, que formam em uma área específica, geralmente dos setores da tecnologia. Muitos são também parte de processos seletivos de empresas que estão buscando profissionais de TI.	Geralmente são ofertados por Edtechs, startups de educação, em parceria ou não com grandes empresas, por meio de plataformas EAD.	A princípio não há requisitos para participar desses treinamentos/seleção. Contudo, boa literacia digital é uma vantagem nessas iniciativas, já que todas elas são intensivas em tecnologia.

No âmbito da aprendizagem baseada no trabalho, podem ser incluídas as variadas iniciativas de formação que se realizam no próprio ambiente profissional, como vivências práticas de trabalho. No escopo da EPT, a centralidade do trabalho como princípio educativo disciplina a necessidade dessas vivências para a competência profissional. Isso favorece as atividades da aprendizagem profissional – o programa Aprendiz Legal – e os estágios supervisionados como parte dos itinerários formativos dos jovens. Além dessas oportunidades, cabe lançar luz às iniciativas de ABT que se estabelecem mais pela iniciativa dos empregadores do que das instituições de ensino. Bons exemplos são os programas de trainees e outras experiências que atualmente estão pouco articuladas com a educação profissional e tecnológica.

A seguir são apresentadas as oportunidades de profissionalização no Brasil, tanto no que diz respeito à oferta da EPT quanto às iniciativas de ABT. Elas podem ser aludidas em conjunto como o “**ecossistema da profissionalização das juventudes**”. Pelo Quadro 7, percebe-se que a formação para o trabalho no Brasil passa pelos componentes escolares e pelas experiências nos locais de trabalho. O que se pretende colocar em discussão ao longo do capítulo é em que medida na realidade brasileira essas duas dinâmicas devem ser ampliadas e democratizadas. E como elas podem estar mais sintonizadas e equilibradas a fim de contribuir para o desenvolvimento sustentável do país.

Quadro 7: Ecossistema da profissionalização no Brasil

Tipo de oferta	Descrição	Rede ofertante	Público-alvo
Educação Profissional e Tecnológica (EPT)			
Qualificação Profissional / Formação Inicial e Continuada (FIC)	São cursos para profissionalização em ocupações com identidade reconhecida pelo mercado de trabalho. Existem os cursos regulamentados pelo poder público e os de livre oferta, sem regulamentação. Os regulamentados exigem carga horária para a formação inicial de 160 a 240 horas e formação continuada de 40 horas. Exemplos desses cursos são formações para frentista, manicure, instrumentista industrial, garçom, entre outros. Podem ser integrados à educação de jovens e adultos (EJA), tanto no EF quanto no EM.	Todas as redes de ensino, instituições do Sistema S, Pronatec, empresas, ass-sociações de classe, sindicatos, igrejas, etc.	Os pré-requisitos de escolaridade variam de acordo com o curso escolhido, partindo-se do ensino fundamental incompleto. Geralmente o interessado deve ter idade superior a 15 anos completos.

Tipo de oferta	Descrição	Rede ofertante	Público-alvo
Aprendizagem baseada no trabalho (ABT)			
Estágios supervisionados	A Lei 11.788/08 define o estágio como o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo do estudante. Pode ser obrigatório (incluído no projeto pedagógico do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção do diploma) ou não-obrigatório (adesão opcional). Também podem ou não envolver bolsa-auxílio.	As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Também os profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus respectivos conselhos. Também auxiliam na organização da oferta as instituições conhecidas como agentes de integração.	Estudantes que estiverem frequentando o ensino regular, em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.
Programa de Aprendizagem Profissional - Aprendiz Legal	É o programa de aprendizagem técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de uma entidade qualificada em formação técnico-profissional. Compreende atividades práticas coordenadas pelo empregador (por meio de contrato de trabalho de até dois anos).	Empresas de médio e grande porte são obrigadas a contratar jovens como aprendizes. A porcentagem de aprendizes dentro das organizações varia entre 5% e 15%.	Jovens entre 14 e 24 anos, exceto em casos de pessoas com deficiência, que não há limite de idade; matriculados e frequentando o ensino fundamental ou médio, ou que já tenham concluído o EM.
Programas de Trainees	<i>Trainee</i> é um profissional recém-graduado ou prestes a se formar que as empresas selecionam para treinar em determinadas áreas, geralmente em um prazo que varia de um a dois anos.	Geralmente as grandes empresas organizam processos seletivos para atrair novos talentos. Não há dados consistentes sobre a oferta no país.	Não tem uma regulamentação própria como o estágio. Quem decide o perfil que quer contratar é a própria empresa. Em geral, é requisito estar no último ano da graduação ou ter se formado há no máximo três anos.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

4.1.1. CARACTERÍSTICAS DA OFERTA DA EPT NO BRASIL

Como se observa no quadro do ecossistema da profissionalização acima descrito, no Brasil há três níveis de educação profissional e tecnológica (EPT): os cursos de nível básico, de nível médio e de nível superior. A diferença entre eles diz respeito aos requisitos para acessá-los, à rede ofertante e ao nível da qualificação profissional. Este se refere à complexidade dos conhecimentos e habilidades que a pessoa desenvolve ao completar determinado tipo de formação. A seguir, dá-se destaque para alguns dados a fim de problematizar a oferta desses níveis de EPT.

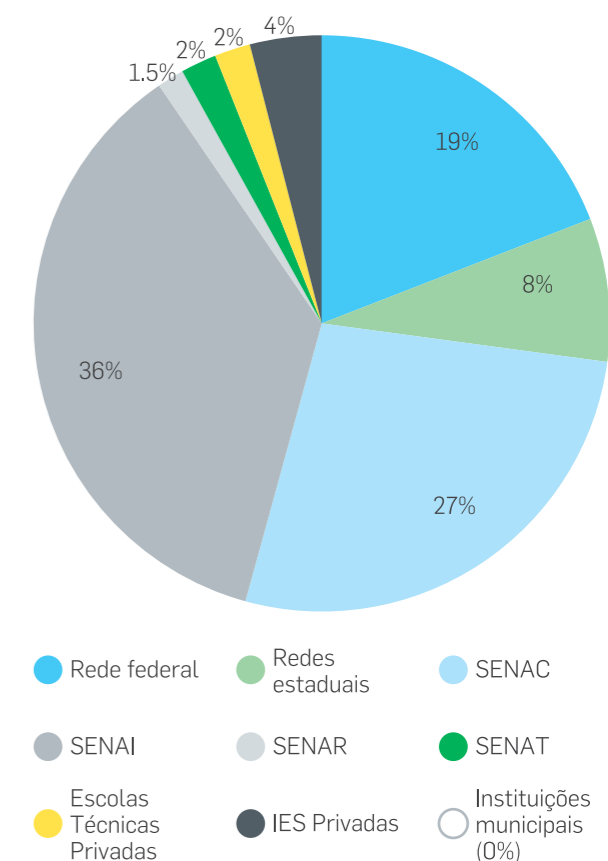
CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (CURSOS FIC)

O objetivo desses cursos é garantir ou a formação inicial para o trabalho ou a formação continuada para quem já é profissionalizado. Nesse sentido, são muito diversos nos formatos, nas cargas horárias, nas instituições ofertantes e nos públicos que os acessam. Necessitam inclusive de maior informação organizada e integrada sobre a variada oferta existente no país.

A partir do Censo da Educação Básica, que inclui somente os cursos regulamentados e ofertados pelo sistema educacional, nota-se que eles correspondem a aproximadamente 40 mil matrículas, 0,45% do total de matrículas da educação profissional, na forma de FIC concomitante ou FIC integrada à EJA de ensino fundamental ou de ensino médio (INEP, 2022). Esse dado indica que a oferta desses cursos FIC acontece em maior volume para além das redes de ensino, em especial pelos serviços nacionais de aprendizagem (Senac, Senai, Senar, Senat, etc.). Em certo sentido, esse dado pode revelar o **caráter dual do sistema educacional no país**, em que as escolas para a formação acadêmica e as escolas para formação profissional foram configuradas para atender populações com diferentes origens sociais (CIAVATTA; RAMOS, 2012).

Na última década, foi instituído no país o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec). Nos dados sobre constantes no Painel de Controle do MEC, observa-se que, entre 2011 e 2016, dentre as mais de 9,5 milhões de matrículas ofertadas pelo Pronatec, 69,65% eram cursos de qualificação profissional. O restante era em cursos técnicos de nível médio. As instituições que mais ofertaram cursos de qualificação profissional no âmbito do Pronatec foram as do Sistema S, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), seguidos pela oferta da rede federal e das redes estaduais. Em percentual bem menor, observa-se a oferta pelas instituições privadas de ensino superior, pelas escolas técnicas privadas, pelo Serviço Social do Transporte e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat) e por instituições municipais (Gráfico 8).

Gráfico 8: Percentual de matrículas Pronatec entre 2011 e 2016, por instituição ofertante



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica, a partir dos dados do Painel de Controle do MEC (2022).

Muitas críticas foram feitas sobre a efetividade da formação para o trabalho ofertada no âmbito do Pronatec e os impactos para a empregabilidade dos egressos. Em 2015, o Tribunal de Contas da União realizou uma fiscalização na modalidade levantamento e identificou riscos como: alto índice de evasão nos cursos, oferta desalinhada com as necessidades do mercado de trabalho, má utilização dos recursos repassados para as instituições parceiras, polos EAD do E-tec sem estrutura adequada, baixa transparência das prestações de contas das redes estaduais e do Sistema S, dentre outros apontamentos (TCU, 2015).

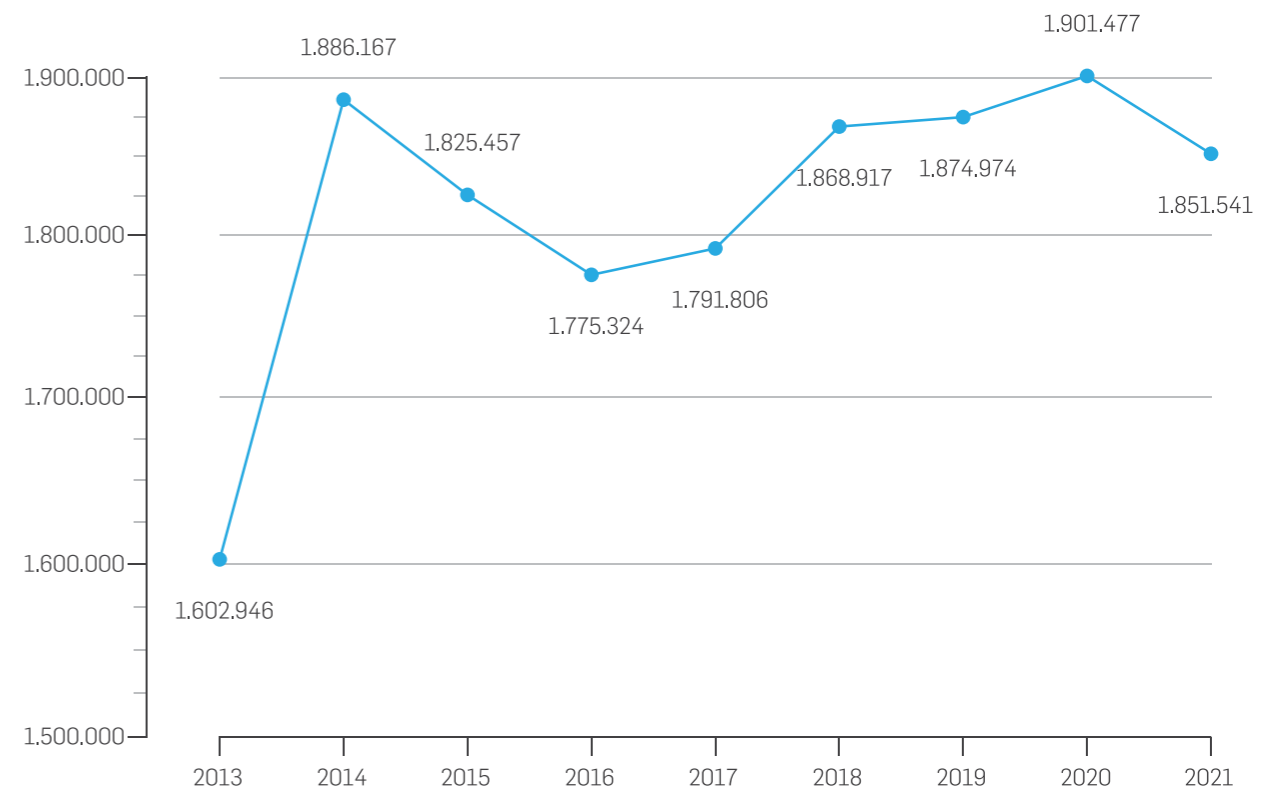
A partir de 2017, com a aprovação da reforma do ensino médio, percebe-se o deslocamento da centralidade do Pronatec dos cursos FIC para a oferta dos cursos técnicos concomitantes via programa MedioTec (SILVA; MOURA, 2022). Esse deslocamento também é resultado de novos atos do Ministério da Educação em 2022, que orientam o fomento – via Bolsa de Formação – de saídas intermediárias dos itinerários formativos dos cursos do Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos (CNCT). As saídas intermediárias são cursos com no mínimo 20% da carga horária total dos cursos técnicos. Esses novos direcionamentos vão ao encontro da organização da oferta do itinerário de formação técnica e profissional (FTP) no ensino médio. Dessa forma, o itinerário pode ser ocupado não por um curso técnico, mas pela somatória de vários cursos de qualificação profissional de curta duração, que podem ser ofertados inclusive por diferentes instituições. Nesse sentido, os cursos de qualificação profissional passam a não ser mais vinculados diretamente à Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e sim ao Catálogo de Cursos Técnicos. Atualmente, há pouco consenso sobre os resultados futuros da flexibilização e da fragmentação da formação profissional e tecnológica instituída a partir da reforma do ensino médio.

Na dinâmica dos cursos de formação inicial ou continuada, vale destacar uma tendência recentemente observada a partir da iniciativa do setor privado, em especial os setores demandantes de serviços tecnológicos. Em parceria com startups de tecnologia educacional ou *edtechs* (o acrônimo das palavras *education* e *technology*), os empregadores do sistema financeiro, do comércio e serviços, entre outras áreas econômicas mais demandantes de inovação tecnológica, realizam processos seletivos que passam pela oferta de treinamentos intensivos. Daí resultam as contratações pelas próprias empresas daquelas pessoas mais bem colocadas nessas formações. Esses treinamentos são comumente chamados de *bootcamps* e são formações técnicas imersivas, apoiadas por recursos educacionais digitais (plataformas, ferramentas, conteúdos), nas quais são geralmente ensinadas as habilidades de programação, ciência de dados e inteligência artificial.

EPT DE NÍVEL MÉDIO E PÓS-MÉDIO

Sobre os cursos de nível médio, observa-se na realidade brasileira número insuficiente de matrículas na modalidade frente às metas esperadas pelo Plano Nacional de Educação (PNE). O Gráfico 9 abaixo mostra a evolução do número absoluto de matrículas na educação profissional técnica de nível médio (EPTNM) no Brasil. Percebe-se que a partir da linha de base no ano de 2013, houve expansão do número absoluto de matrículas e crescimento lento do indicador entre os anos de 2016 e 2020, com posterior interrupção em 2021. Neste ano, verifica-se a redução de quase 50 mil matrículas (49.936) em comparação aos valores de 2020.

Gráfico 9: Matrículas em EPT de nível médio – Brasil – 2013-2021



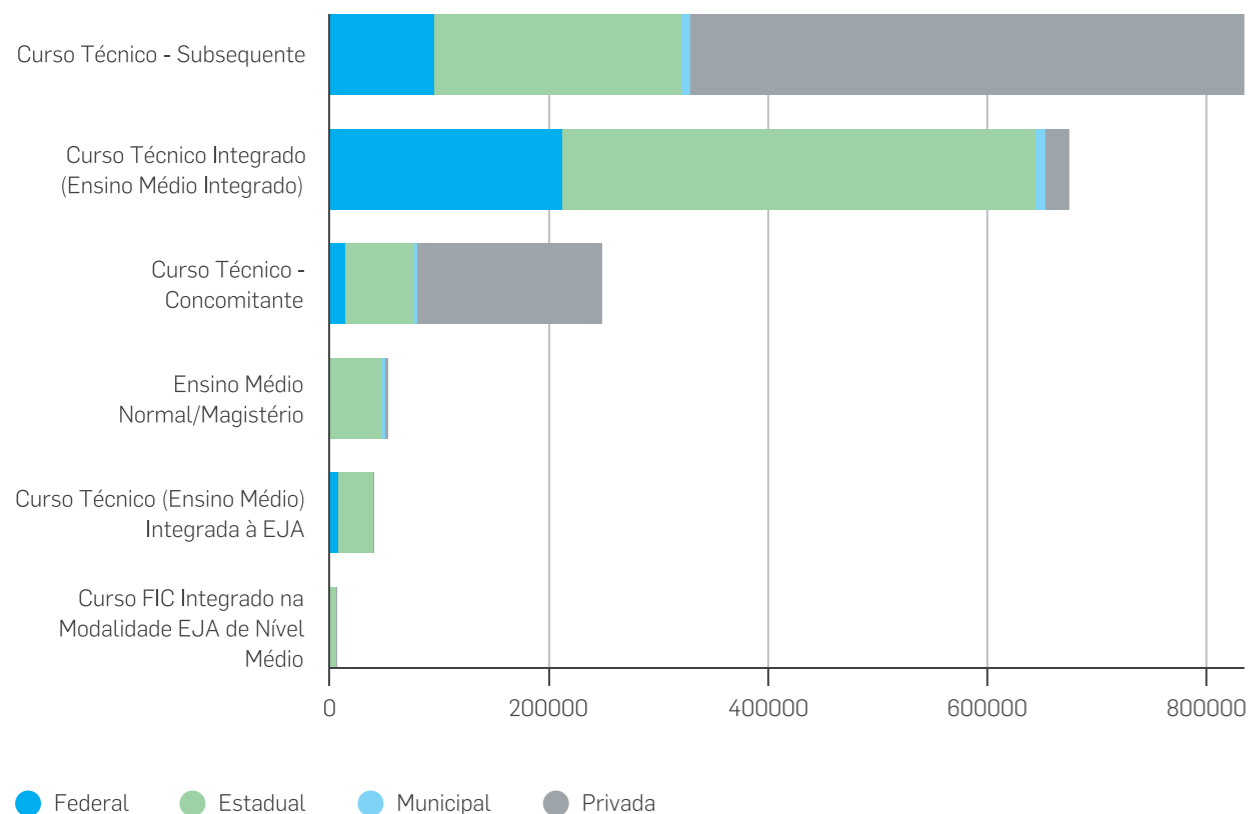
Fonte: INEP (2022).

Quanto à localização das escolas, 95% das matrículas de EPTNM ocorrem em escolas situadas na área urbana, com predominância da região Sudeste (INEP, 2022). Conforme o Censo Escolar da Educação Básica (2021), as matrículas de EPTNM correspondem a 20,80% do total de matrículas do nível médio e pós-médio. O curso mais ofertado na EPTNM são os cursos técnicos subsequentes, voltados para quem já concluiu o ensino médio; em seguida, aparecem os cursos técnicos integrados ou ensino médio integrado, os cursos técnicos concomitantes e os outros tipos de oferta (Gráfico 10).

Em 2021, as redes estaduais foram as que mais ofertaram cursos de EPTNM (43,32%), seguidas pela rede privada (37,65%), pela rede federal (17,82%) e, por fim, pela rede municipal (1,21%) (INEP, 2022). No Gráfico 10, observa-se que a rede privada tem dominância na oferta dos cursos subsequentes e dos cursos técnicos concomitantes, enquanto o ensino médio integrado é basicamente ofertado pelas redes federal e estaduais. Às redes estaduais cabe a oferta dos cursos de qualificação e dos cursos técnicos integrados à EJA de nível médio. Da mesma forma, as redes estaduais são responsáveis pelo ensino médio normal ou magistério, com alguma presença da rede federal de ensino.



Gráfico 10: Matrículas de EPTNM por tipo de oferta e rede ofertante, 2021

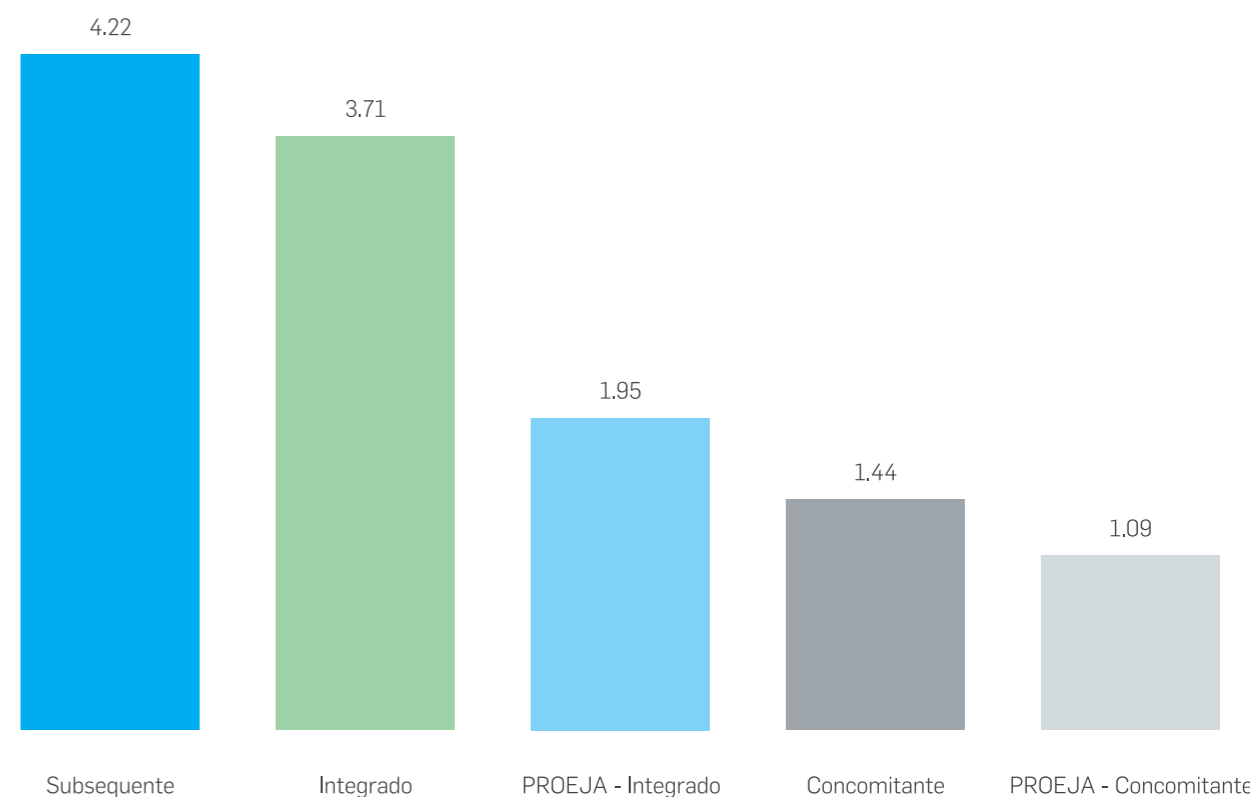


Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica, a partir dos dados da Sinopse Estatística da Educação Básica (INEP, 2022).

Quando se considera a relação entre vagas e jovens inscritos (de 15 a 29 anos), por tipo de oferta, nos cursos de EPTNM da rede federal (Gráfico 11), identifica-se que **há grande procura pela formação de tipo subsequente e poucas vagas para dar conta da demanda. Em segundo lugar, vem a procura pelo ensino médio integrado. Somente**

um a cada quatro jovens, aproximadamente, consegue uma vaga na rede federal de ensino nesses tipos de oferta. A maioria dos cursos técnicos subsequentes é oferecida pela rede privada, de forma não-gratuita, o que poderia motivar a grande procura pelos cursos subsequentes na rede pública.

Gráfico 11: Relação inscrito/vaga na rede federal, por tipo de oferta - 2021

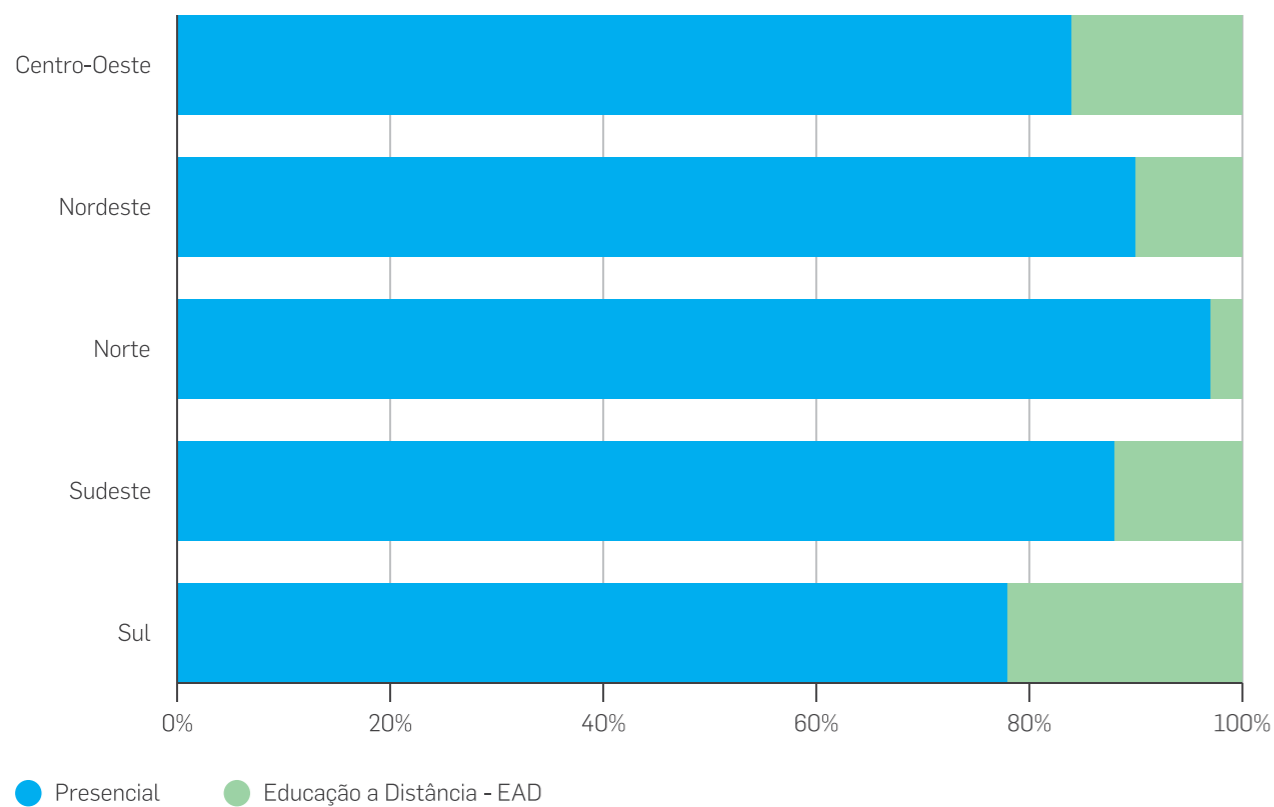


Fonte: Plataforma Nilo Peçanha (BRASIL, 2021a).

Em relação às modalidades de ensino, **o ensino presencial na EPTNM constitui 88% da oferta no país, comparado à educação à distância (EAD).** Quanto ao percentual por regiões do país, identifica-se que a Região Sul tem maior oferta de EAD, enquanto a Região Norte tem a menor oferta (Gráfico 12). Esse dado evidencia a possibilida-

de de grande expansão desse tipo de oferta para democratizar o acesso à EPTNM. Isso desde que resguardados os critérios de qualidade que a Educação EAD exige para a sua realização.

Gráfico 12: Matrículas por modalidades de ensino - 2021



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica, a partir dos dados do Censo da Educação Básica (INEP, 2022).

Ainda, a formação para o trabalho tende a ganhar nova dinâmica a partir da inclusão do itinerário formativo da formação técnica e profissional (FTP) na oferta de ensino médio no país, estabelecida pela reforma em 2017. As escolas terão autonomia para definir a reorganização curricular e estruturar a oferta dos itinerários formativos. Caso a escola ofereça o itinerário de FTP, os estudantes poderão optar ou não por esse caminho da profissionalização. Também poderão decidir pelos itinerários formativos relacionados às áreas de conhecimento (Linguagens, Matemática, Ciências Humanas e Ciências da Natureza). Assim, a implantação do itinerário formativo da FTP depende de uma escolha pela comunidade escolar e pelo estudante, apoiada pela unidade curricular Projeto de Vida.

Conforme o Observatório do Movimento de Base⁵⁷, os desafios para implementar a reorganização curricular nas escolas de EM – em sua grande maioria, escolas das redes estaduais, já que elas correspondem a 68% da oferta no país – dizem respeito aos seguintes aspectos: comunicação e mobilização para a nova proposta; formação de professores; transporte escolar; infraestrutura escolar e oferta dos itinerários formativos. Dentre as 23 redes estaduais participantes do levantamento realizado pela organização, quatro estão na fase do planejamento, com dificuldades na implantação (nível 1); 13 estados estão com algum tipo de planejamento e execução, mas com dificuldades em relação à formação dos profissionais de educação; e seis redes estaduais estão em nível mais avançado de planejamento e execução, já permitindo mapear os resultados e consequências.

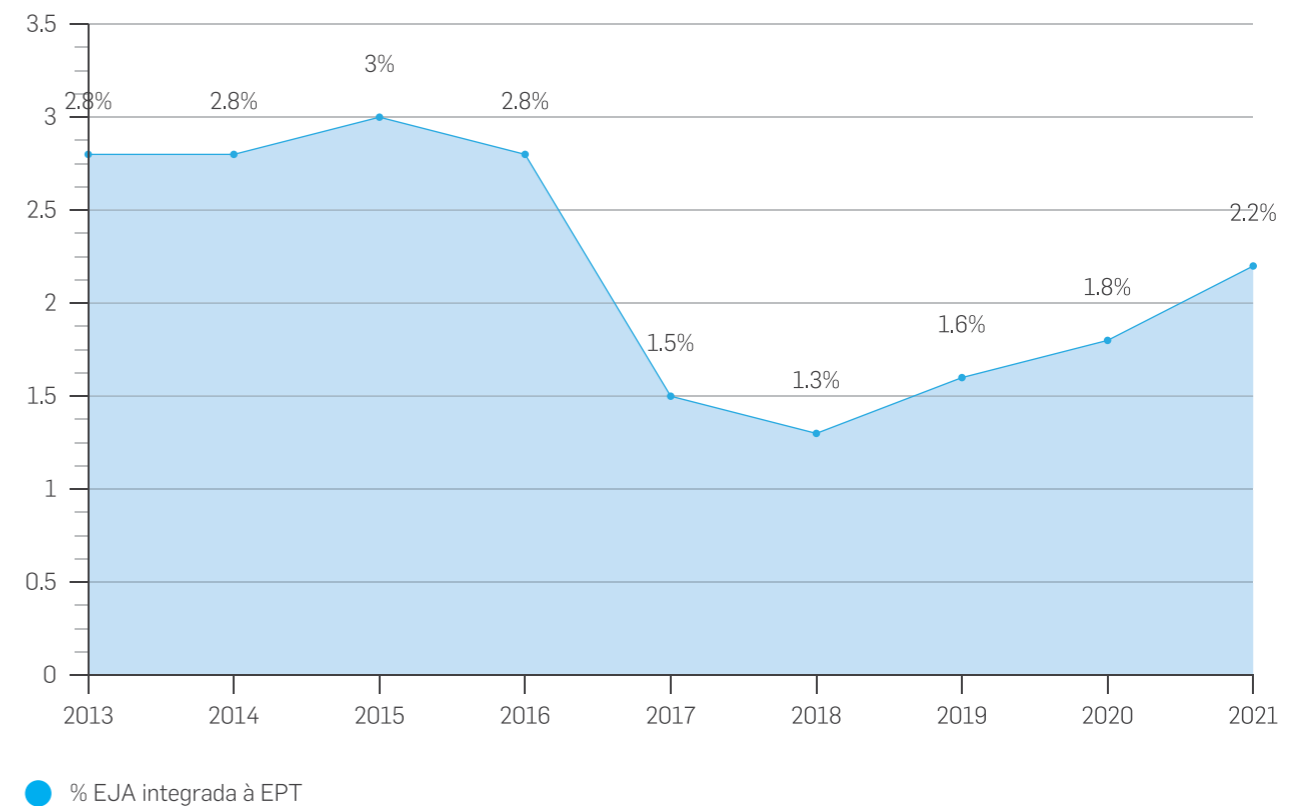
57 Ver mais em: <https://observatorio.movimentopelabase.org.br/indicadores-novo-ensino-medio-curriculo/>.

PROFISSIONALIZAÇÃO INTEGRADA À EJA NOS ENSINOS FUNDAMENTAL E MÉDIO

A integração entre educação, trabalho e formação profissional é requisito para o sucesso das políticas de educação de jovens e adultos (EJA), já que a grande maioria dos que buscam essa

formação também precisa trabalhar. No Plano Nacional de Educação (PNE), a meta 10 projeta, no mínimo, 25% das matrículas da EJA a serem ofertadas de forma integrada à educação profissional. Bem distantes da meta, em 2021, apenas 2,2% das matrículas da EJA foram integradas à EPT (Gráfico 13).

Gráfico 13: Percentual de matrículas de educação de jovens e adultos (EJA) na forma integrada à educação profissional – Brasil – 2013-2021



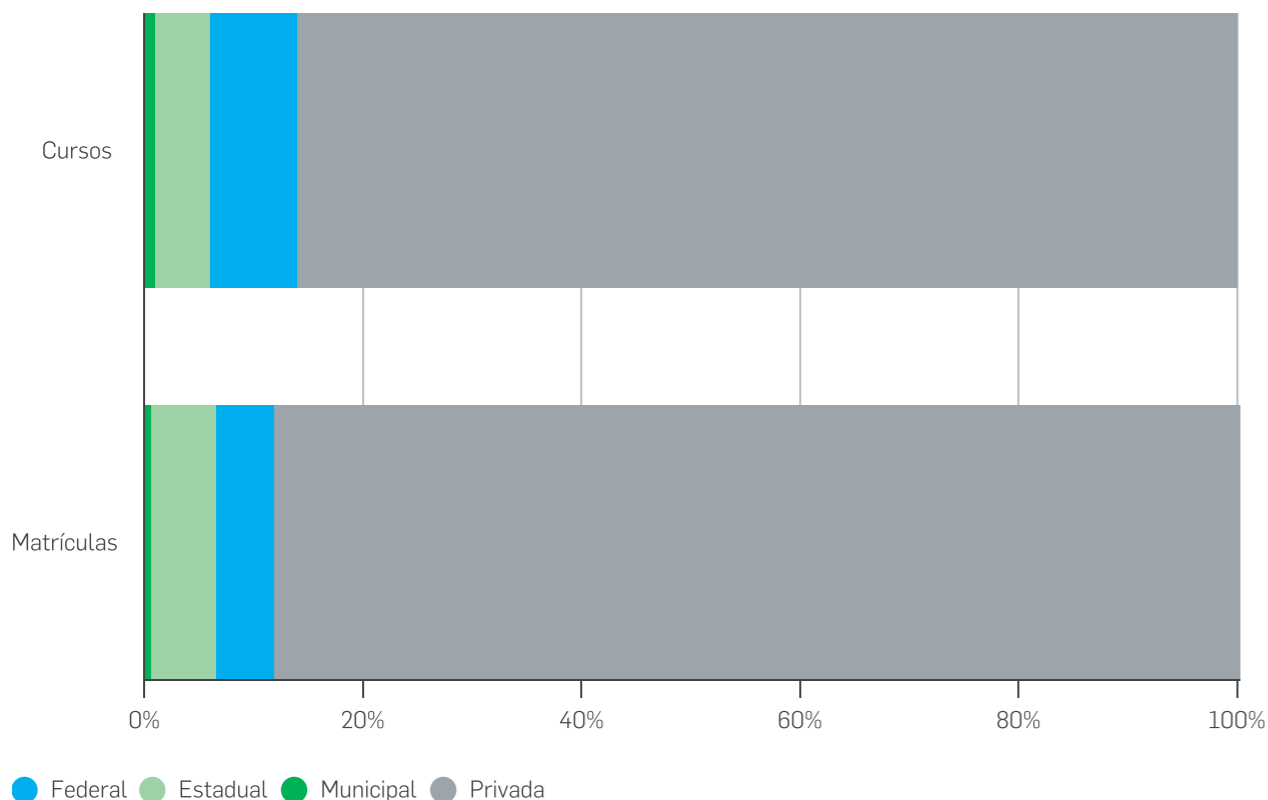
Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica, a partir dos dados do Censo da Educação Básica (INEP, 2022).

EPT DE NÍVEL SUPERIOR E DE PÓS-GRADUAÇÃO

Sobre a educação profissional e tecnológica de nível superior, a partir dos dados do Censo do Ensino Superior (2020), **observa-se que os cursos de tecnologia correspondem a 21,80% do total dos cursos de ensino superior.** Por outro lado, 59,8% são bacharelados e 18,39%, licenciaturas. Quanto às matrículas, os cursos de licenciatura ainda assumem maior percentual (19,21%) do que as ma-

trículas dos cursos de tecnologia (16,58%). **A oferta de cursos tecnológicos pela modalidade EAD corresponde a 69,35%, taxa significativamente maior do que a oferta presencial.** A rede privada é a dependência administrativa que mais oferece cursos e matrículas de graduações tecnológicas, com grande presença comparada às outras redes de ensino (Gráfico 14).

Gráfico 14: Matrículas e número de cursos tecnológicos por dependência administrativa - 2020



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica, a partir da Sinopse Estatística do Censo da Educação Superior (2020).

Já a pós-graduação profissional, que inclui os mestrados e doutorados profissionais, corresponde a 18,49% do total dos programas de pós-graduação no país⁵⁸. Eles estão mais concentrados na rede pública (70,11%) do que na rede privada (29,89%). A região em que mais existe oferta é a Sudeste (45,67%), seguida pela Nordeste (20,40%) e Sul (19,57%). As regiões Centro-Oeste e Norte são as que menos oferecem essa modalidade, com o percentual de 7,59% e 6,76%, respectivamente.

CERTIFICAÇÃO DE SABERES

A profissionalização também pode ser conquistada sem “passar pela sala de aula”. Por meio da certificação de saberes, os cidadãos maiores de 18 anos buscam reconhecimento formal de conhecimentos e competências profissionais adquiridas na trajetória de vida e de trabalho. Com esse intuito, em 2009, foi criada a Rede Nacional de Certificação Profissional (Rede Certific), substituída pelo Sistema Nacional de Reconhecimento e Certificação de Saberes e Competências Profissionais (Re-Saber), instituído em 2021.

Na medida em que a certificação de saberes implica a assunção de que educação formal não é a única via de profissionalização, esses processos avaliativos têm sofrido certas resistências para a sua implementação. Também existem dificuldades de critérios e trâmites burocráticos necessários às certificações. Os efeitos dos re-

conhecimentos das qualificações são múltiplos e passam pela atualização da análise das atividades laborais pelas instituições educativas. Ao mesmo tempo, é possível identificar as lacunas de conhecimentos na trajetória dos profissionais que buscam as certificações.

BOOTCAMPS E EDTECHS

Essa possibilidade de educação profissional pode ser equiparada aos cursos FIC em relação aos objetivos de formação de curta duração e profissionalização inicial ou continuada. Contudo, possui uma dinâmica inteiramente nova. O recente mercado de startups ligadas à educação, as Edtechs, pode dimensionar a formação profissional desenvolvida por esse tipo de oferta. No Mapeamento das Edtechs 2020 (ABSTARTUPS; CIEB, 2020), foram identificadas 566 Edtechs ativas no Brasil, representando um aumento de 26,1% em relação a 2019. Do total, 58,7% estão localizadas na Região Sudeste, e o maior segmento de atuação é na educação básica, seguido pela educação corporativa e cursos livres. Os serviços ou produtos mais ofertados são as plataformas: oferta de conteúdo online, ambiente virtual de aprendizagem (AVA), jogos educativos, cursos online, etc. Essa nova economia digital tende cada vez mais a atravessar as iniciativas de formação para o trabalho, formando de forma ágil e eficaz para competências específicas. Elas são vistas como mais vantajosas aos empregadores do que as formações no sistema educacional formal.

4.1.2. CARACTERÍSTICAS DAS OPORTUNIDADES DA ABT NO BRASIL

O Brasil possui uma tradição histórica de concretizar iniciativas de formação profissional em ligação com os locais de trabalho, direcionando mais marcadamente o sistema educacional para o ensino propedêutico. Contudo, **pode-se avaliar que as iniciativas de aprendizagem baseada no trabalho até agora desenvolvidas carecem de qualidade e efetividade, além de terem a oferta muito reduzida.** A percepção sobre as oportunidades de estágio ou da aprendizagem profissional ainda hoje passam mais por uma alternativa possível de emprego e renda do que uma experiência significativa de profissionalização. Abaixo, destacamos dados sobre essas oportunidades no país.

ESTÁGIOS SUPERVISIONADOS

Os estágios, regulamentados pela Lei do Estágio, de 2008, cumprem papel importante na ABT na realidade brasileira. Eles são um ato educativo escolar supervisionado e desenvolvido no ambiente de trabalho, definido como parte da educação profissional e tecnológica.

Não há dados consolidados sobre o montante de estagiários no Brasil. A Associação Brasileira de Estágios (ABRES)⁵⁹ estima em torno de 900 mil estagiários em 2021. Somente 214 mil estudantes do ensino médio e da EPTNM realizam estágios, representando em torno de 2,5% do total de estudantes dessa etapa de ensino. Já entre os estudantes do ensino superior, o percentual dos que estagiam alcança 7,9% do total, em torno de 686 mil. Já a pesquisa realizada pelo Centro Integrado Empresa-Escola (CIEE)⁶⁰ indica em torno de 700

59 Ver mais em: <https://abres.org.br/estatisticas/>.

60 Notícia: Levantamento traça perfil inédito dos estagiários no Brasil. 18 de agosto de 2022. Link: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/08/levantamento-traça-perfil-inedito-dos-estagiarios-no-brasil.shtml?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=twfolha.

58 Ver mais em: <https://dadosabertos.capes.gov.br/dataset?organization=diretoria-de-avaliacao>.

4.2. DESAFIOS DA PROFISSIONALIZAÇÃO NO BRASIL

4.2.1. DESIGUALDADES NA ESCOLARIZAÇÃO DAS JUVENTUDES

Os direitos à educação e à profissionalização das juventudes são modulados pelas diferentes situações vividas por jovens, em particular no que toca à escolarização e às trajetórias ocupacionais. **Os vínculos ou os desencaixes com o ambiente escolar e os impasses entre trabalhar e estudar põem em xeque a possibilidade de ampliar a força de trabalho qualificada para as demandas socioeconômicas do desenvolvimento do país.** Assim, nesta seção apresentam-se dados sobre o acesso e permanência das juventudes na educação básica e na EPT no Brasil. Também são discutidos os fatores que determinam as desigualdades educacionais, a fim de dar relevo para o quanto os percursos possíveis da profissionalização são limitados, excludentes e com pouco respeito à diversidade, apesar da expansão observada nas últimas décadas.

JUVENTUDES E EDUCAÇÃO BÁSICA

Atualmente, há consenso de que alcançar a formação de pelo menos nível médio é essencial para romper com a reprodução da pobreza e desenhar trajetórias mais alinhadas ao alcance do trabalho decente⁶². **O nível de escolaridade possui relação direta com o acesso a postos de trabalho com maior remuneração** (BARROS, 2018; JESUS *et al.*, 2020). Especialmente nos momentos de crise, é essencial aprimorar as habilidades dos jovens como forma de facilitar sua inclusão produtiva (SILVA *et al.*, 2021).

62 Conforme o site da Organização Internacional do Trabalho, o conceito foi instituído pela organização em 1999. Ele refere-se ao trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas (site da OIT).

mil estagiários no país no ano de 2021. Nesse estudo, jovens de 20 a 24 anos ocuparam quase 50% das vagas de estágio e 40% dos estagiários eram de famílias de classes D e E, com renda de até R\$ 3 mil por mês. Mesmo discrepantes, **esses dados evidenciam que o estágio como uma oportunidade de ABT ainda é muito incipiente no país. Em especial para os estudantes de ensino médio e da EPT, os estágios atingem uma pequena parcela das juventudes. Associada a isso, ganha relevo a discussão sobre como essas experiências são ou não significativas para a profissionalização, e em que medida elas contribuem para a inserção ocupacional dos jovens.**

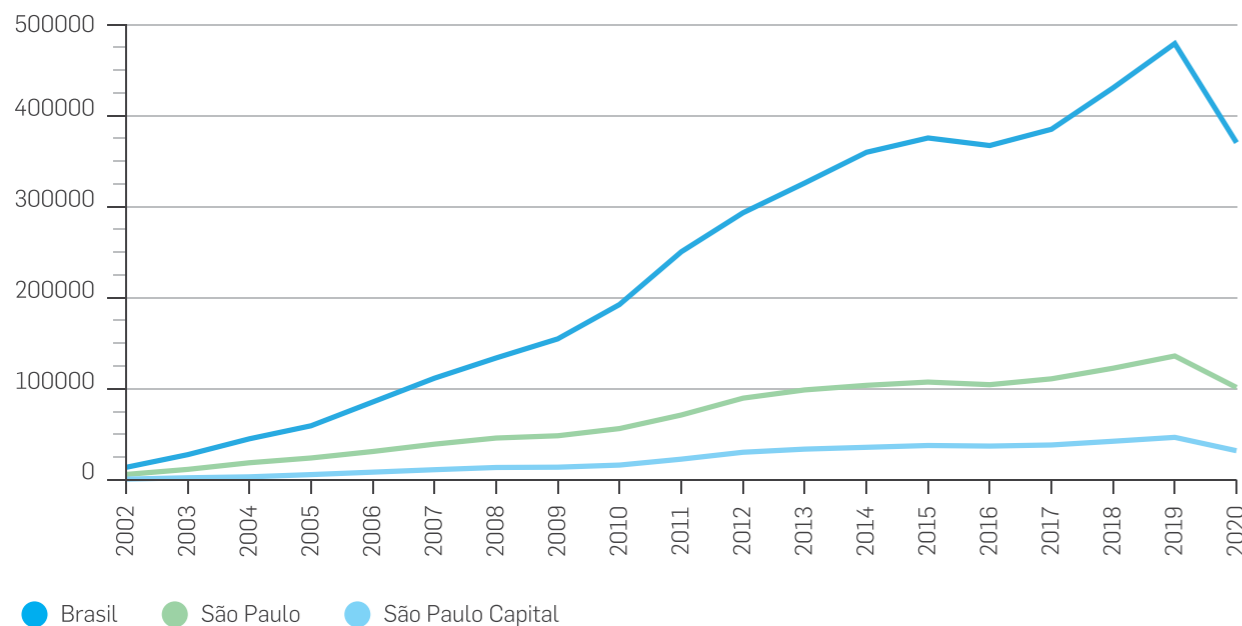
APRENDIZAGEM PROFISSIONAL – PROGRAMA APRENDIZ LEGAL

É necessário também olhar para a política de aprendizagem profissional, a fim de refletir sobre

como essa estratégia de ABT pode ser atualizada ou aperfeiçoada. Os jovens aprendizes são pessoas entre 14 e 24 anos (e pessoas com deficiência sem limite de idade), que frequentam a educação básica. Elas participam de atividades de formação teórica, ofertadas por instituições formadoras cadastradas, bem como de atividades práticas no ambiente das empresas, sendo contratados via CLT por parte destas.

O Gráfico 15 indica a evolução dos números de contratos de aprendizagem no Brasil, comparados com São Paulo, estado e capital. Em 2020, o estado de SP correspondia a 27,38% dos contratos de aprendizagem, enquanto o município de São Paulo atingia 8,63% das contratações. Mesmo que a evolução tenha sido consistente, excetuada a queda a partir de 2019, o cumprimento da cota mínima de 5% prevista legalmente atingiu em 2019 somente 51,06% do potencial de contratações (BRASIL, 2021b).

Gráfico 15: Evolução dos contratos de Aprendizagem Profissional



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica, a partir dos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) disponíveis no Observatório da Criança e do Adolescente⁶¹.

61 Ver mais em: <https://observatoriocrianca.org.br>.

Uma evidência importante do Programa de Aprendizagem Profissional diz respeito às ocupações em que as juventudes estão tendo a oportunidade de formação. Quando analisado o estoque de aprendizes por ocupação em 2017, observa-se que **em torno de 65% do total de aprendizes estão situados nas ocupações de auxiliar de escritório e assistente administrativo.** A grande concentração em atividades administrativas proporciona conhecimentos e habilidades que podem se encaixar em variados setores profissionais. Contudo, são atividades pouco produtivas e valorizadas, limitando as possibilidades de crescimento profissional (ALMEIDA *et al.*, 2019).

PROGRAMAS DE TRAINEES

Da mesma forma que a profissionalização estimulada pelas startups de educação, os programas de *trainees* existentes na realidade brasileira dizem respeito mais à iniciativa dos setores empregadores do que a uma política pública implementada pelo Estado. Esses programas são **ações, em especial, de grandes empresas, a fim de alinhar a formação de estudantes recém-graduados às necessidades específicas dos negócios desenvolvidos por elas.** Depois dos processos seletivos, os jovens tornam-se colaboradores das empresas e participam de um programa estruturado de treinamento, podendo ou não, ao final do período de treinamento, ocupar novo posto de maior hierarquia. Não existem dados consolidados sobre a dimensão da oferta dessa modalidade de ABT.

Com a aprovação do Plano Nacional de Educação⁶³ (Lei 13.005/14), há metas claras e monitoramento sistemático feito pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Os dados mostram que o Brasil tem avanços na cobertura educacional e na elevação da escolaridade média de sua população; no entanto, há dificuldades em avançar de forma mais significativa na qualidade do ensino e na superação das desigualdades de acesso à educação de qualidade.

Com o advento da pandemia, houve recuo dos índices de acesso à educação básica, que engloba ensino fundamental e ensino médio. O percentual de pessoas de 6 a 14 anos que frequentam ou que já concluíram o ensino fundamental caiu de 98% em 2020 para 95,9% em 2021, índice menor que aquele registrado na linha de base em 2013 (96,9%).

No ensino médio, tendência similar foi atestada: **o percentual da população entre 15 e 17 anos que frequentou ou concluiu esta etapa caiu de 76,6% para 74,5% entre 2020 e 2021.** Para se ter uma ideia dos desafios que o país enfrenta, a meta do PNE estabelece alcançar 85% até 2024.

Segundo o mais recente Censo Escolar, a taxa de abandono no ensino médio mais que dobrou entre 2020 e 2021, indo de 2,3% para 5%. As dificuldades financeiras das famílias em meio à crise econômica parecem ter empurrado os jovens para a entrada precoce no mercado de trabalho, sem condições de conciliar tais atividades com os estudos (CONJUVE, 2021b).

Pesquisa anterior à pandemia, realizada em 2019, mapeou os principais motivos para o abandono escolar entre jovens de 15 a 17 anos. **O primeiro deles é uma desconexão desses jovens com a escola: 38,2% deles afirmaram não ter interesse em estudar.** Em seguida, os outros três motivos mais relevantes são: estar trabalhando ou buscando emprego (14,6%); gravidez (11,4%); assumir trabalho doméstico e de cuidado familiar (11%). Importante destacar os diferentes motivos que marcam os gêneros. Entre as jovens mulheres, cerca de 25% das razões do abandono estão ligadas à gravidez, enquanto para os jovens homens a necessidade de buscar trabalho é destacada.

Tabela 6: Motivos para não frequentar a escola – adolescentes de 15 a 17 anos fora da escola, por gênero, Brasil, 2019

Principal motivo para não frequentar a escola (15 a 17 anos)	Meninas (N=279.761)	Meninos (N=349.770)	Total (N=629.531)
Trabalhava ou estava procurando trabalho	7,2%	20,5%	14%
Falta de escola ou escola distante na localidade	3,5%	2,5%	3%
Falta de vaga na escola ou no turno letivo desejado	2,8%	3,8%	3,4%
Falta de dinheiro para pagar mensalidade, transporte, material escolar, etc.	1,7%	0,9%	1,2%
Gravidez	25,6%	0,0	11,4%
Por ter que realizar afazeres domésticos ou cuidar de criança, adolescente, idoso ou pessoa com deficiência	17%	6,3%	11%
Estudando para concurso ou por conta própria para vestibular / Enem	1%	1,5%	1,3%
Por já ter concluído o nível de estudo que desejava	1,5%	1,6%	1,6%
Problema de saúde permanente	4,8%	7,3%	6,2%
Falta de interesse em estudar	28,1%	46,3%	38,2%
Outro motivo	7%	9,3%	8,3%

Fonte: adaptado de UNICEF (2021), com base em dados da PNAD.

Em pesquisa recente realizada pelo Datafolha (2022) com alunos de ensino médio de todo o Brasil, dentre aqueles que afirmam já ter pensado em abandonar a escola, **48% afirmam que o motivo para o abandono seria poder trabalhar** e 17% atribuem esse pensamento a estresse e cansaço.

Com relação à qualidade do ensino básico, especialistas têm apontado que o Brasil precisa aprimorar seu sistema nacional de avaliação. E, assim, incentivar mudanças pedagógicas nas redes, reduzir a exclusão escolar e diminuir as desigualdades existentes (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2022).

Em relação ao desempenho escolar e à qualidade do ensino, um dos principais parâmetros é o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb). Ele considera tanto a taxa de aprovação quanto o desempenho dos alunos em exames aplicados pelo Inep. **A tabela abaixo indica que os estudantes de ensino médio têm a maior dificuldade, em comparação ao ensino fundamental, de se aproximar das metas colocadas no PNE, ainda que a partir do ano de 2019 haja uma evolução significativa (INEP, 2022).**

63 Lei n. 13.005, 25 de junho de 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm.

Os resultados, que refletem a realidade durante a pandemia, mostram recuos em boa parte dos índices. No entanto, especialistas indicam cautela nas análises, uma vez que o Conselho Nacional de Educação (CNE) recomendou o fechamento de

escolas e que as redes de ensino lidaram de forma distinta com a aprovação dos alunos na pandemia – interrompendo a desaprovação, por exemplo, e, assim, dificultando comparações (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2022).

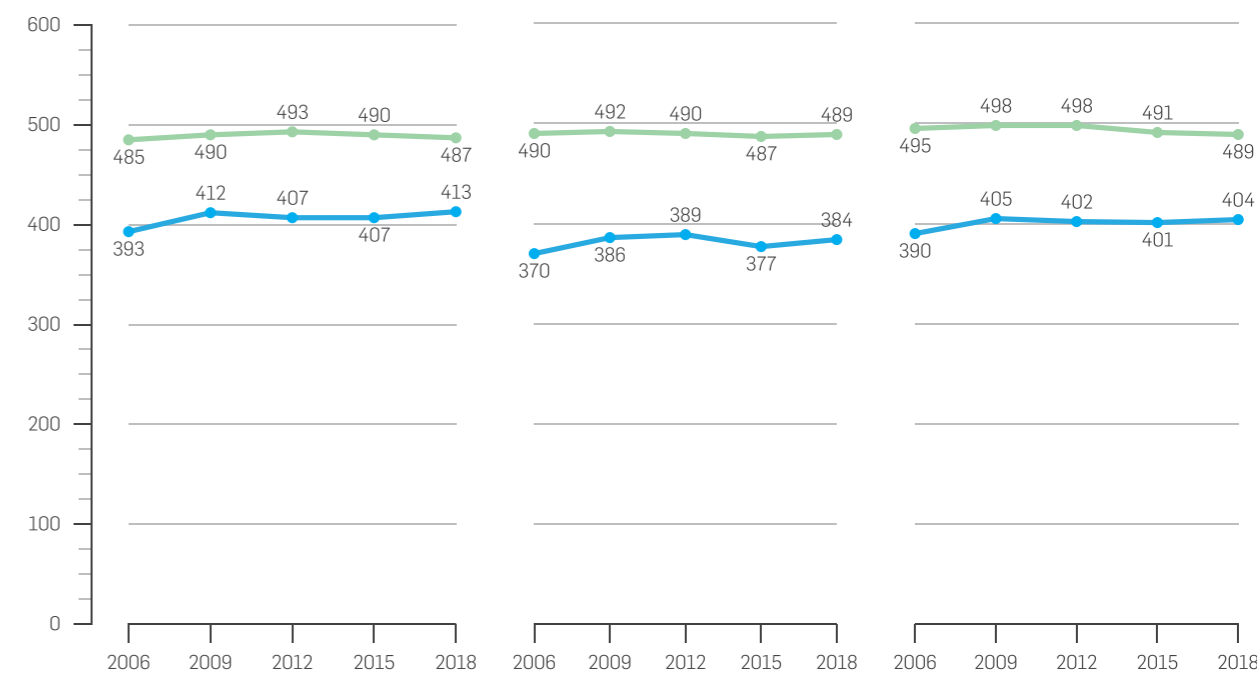
Tabela 7: Série histórica do Ideb do ensino fundamental e médio em comparação com as respectivas metas – Brasil – 2007-2019.

	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
Meta IDEB Anos Iniciais do Ensino Fundamental	3,9	4,2	4,6	4,9	5,2	5,5	5,7	6
IDEB Anos Iniciais do Ensino Fundamental	4,2	4,6	5	5,2	5,5	5,8	5,9	5,8
Meta IDEB Anos Finais do Ensino Fundamental	3,5	3,7	3,9	4,4	4,7	5	5,2	5,5
IDEB Anos Finais do Ensino Fundamental	3,8	4	4,1	4,2	4,5	4,7	4,9	5,1
Meta IDEB Ensino Médio	3,4	3,5	3,7	3,9	4,3	4,7	5	5,2
IDEB Ensino Médio	3,5	3,6	3,7	3,7	3,7	3,8	4,2	4,2

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica com base em INEP (2022).

Considerando os níveis de aprendizado do Brasil em perspectiva internacional comparada, percebe-se que o país possui um longo caminho para avançar quando se trata de qualidade no ensino. O Gráfico 16 traz tal perspectiva em diferentes áreas do conhecimento:

Gráfico 16: Tendências de desempenho no Pisa em Leitura, Matemática e Ciências - Pisa⁶⁴ 2000-2018



Fonte: OCDE (2021a).

Para compreender os mais importantes desafios da educação brasileira é preciso olhar os dados desagregados, **que informam o que marca as desigualdades na educação brasileira.** Há quatro aspectos centrais nas desigualdades educacionais: condição socioeconômica, raça, gênero e diferenças regionais.

A desigualdade socioeconômica é aquela que evidencia as maiores discrepâncias entre as medições dos indicadores. No entanto, é importante dizer que classe social e raça estão intimamente conectadas no Brasil: entre os mais pobres do país, 75% são negros (IBGE, 2019). A Tabela abaixo evidencia a desigualdade educacional, dando destaque para três marcadores: renda, raça e área de moradia.

64 O Programa Internacional de Avaliação de Alunos é uma rede mundial de avaliação de desempenho escolar. É coordenado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE. A OCDE é uma organização intergovernamental com 38 países membros, cujo perfil aponta para PIB e índice de Desenvolvimento Humano elevados. Já o termo LATAM é uma abreviatura para Países da América Latina.

Tabela 8: Indicadores selecionados do PNE e seus resultados por renda, raça e área de domicílio - Brasil

Indicadores PNE	Meta PNE	25% mais pobres	25% mais ricos	25% mais ricos	Não brancos	Branços	Rural	Urbano
Percentual de pessoas de 16 anos de idade com pelo menos o ensino fundamental	95%	67%*	94,4%*	4,9	77,3%**	86,7%**	71,8%**	82,8%**
Percentual de pessoas de 15 a 17 anos de idade que frequentava o ensino médio ou havia concluído a Educação Básica	85%	61,1%*	91,1%*	5,2	70,9%**	80,3%**	76,3%**	64,9%**
Escolaridade média, em anos de estudo, da população de 18 a 29 anos de idade	12	9,9*	13,6*	4,4	11,3%**	12,4%**	10,4%**	12**

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica com base em INEP (2022).

* Dados de 2019. ** Dados de 2021.

Com relação ao gênero, ao longo do tempo percebe-se prejuízo dos homens jovens na conclusão do ensino fundamental na idade adequada, marcando em 2021 a taxa de 76,7% frente a 86,1% das mulheres jovens. O mesmo ocorre no acesso ou conclusão do ensino médio entre 15 e 17 anos, com taxa de 70,2% entre homens jovens, frente a 79,1% entre as jovens (INEP, 2022). Sobre a condição de jovem sem-sem, como visto no Capítulo 1, ela é mais frequente entre as mulheres jovens.

Quanto aos dados regionais, o desempenho dos indicadores da educação tem se dado de forma desigual nas regiões brasileiras. O preocupante retrocesso na cobertura da educação básica nacional em 2021, por exemplo, teve maiores recuos no Nordeste (2,6 pontos percentuais) e no Norte (2,3 pontos percentuais). Essas regiões historicamente têm os piores resultados nesse indicador, ainda que tenham mostrado avanços bastante significativos nos anos anteriores. Em 2021 apresentaram

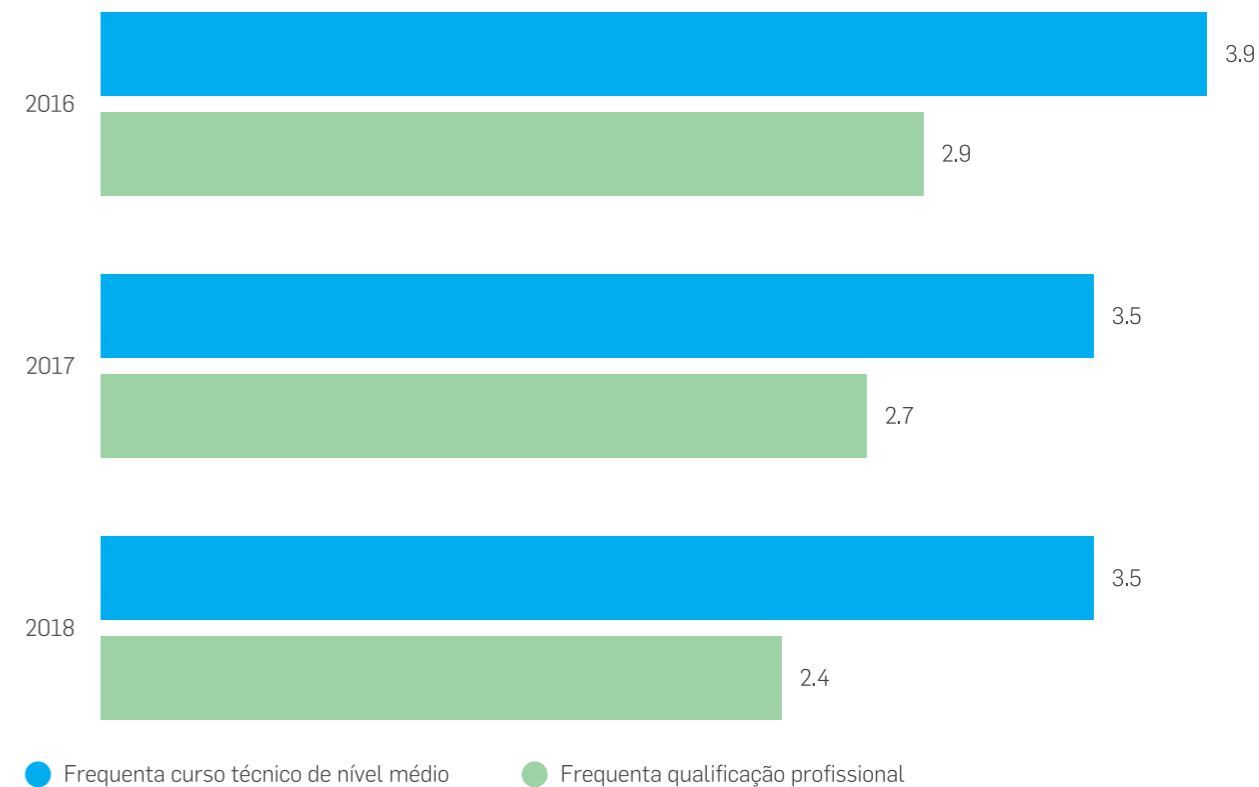
resultados na ordem 73,8% no Nordeste e 76,2% no Norte, sendo as únicas abaixo da média nacional, de 81,1% (INEP, 2022).

O cenário no ensino médio segue a tendência do ensino fundamental, sendo as regiões Norte e Nordeste aquelas com a menor cobertura entre a população de 15 a 17 anos. É importante destacar que, nos anos avaliados, a variação dessas regiões foi acima da região Sudeste, que detém o melhor índice. Este é um ponto de atenção, pois **as políticas voltadas à educação precisam garantir que a trajetória siga ascendente, especialmente nas regiões que apresentam desempenhos distantes da meta de 85%** (INEP, 2022). Conforme especialistas consultados para esta pesquisa, as debilidades da profissionalização das juventudes em grande medida são derivadas das insuficiências na formação geral básica, como dificuldades de leitura e escrita e dos letramentos matemático e científico. Isso reforça a necessidade de ampliar e qualificar a escolarização dos jovens.

QUEM SÃO OS JOVENS NA EPT? QUAIS SÃO OS EFEITOS DA PROFISSIONALIZAÇÃO PARA A VIDA DESSES JOVENS?

Os dados da PNAD 2019 colaboram para a constatação de que **a população brasileira acessa pouco a educação profissional e tecnológica.** Em 2018, somente 5,9% dos jovens com 14 anos ou mais frequentava algum tipo de EPT. O Gráfico 17 mostra que esse percentual diminuiu em relação aos anos de 2016 e 2017.

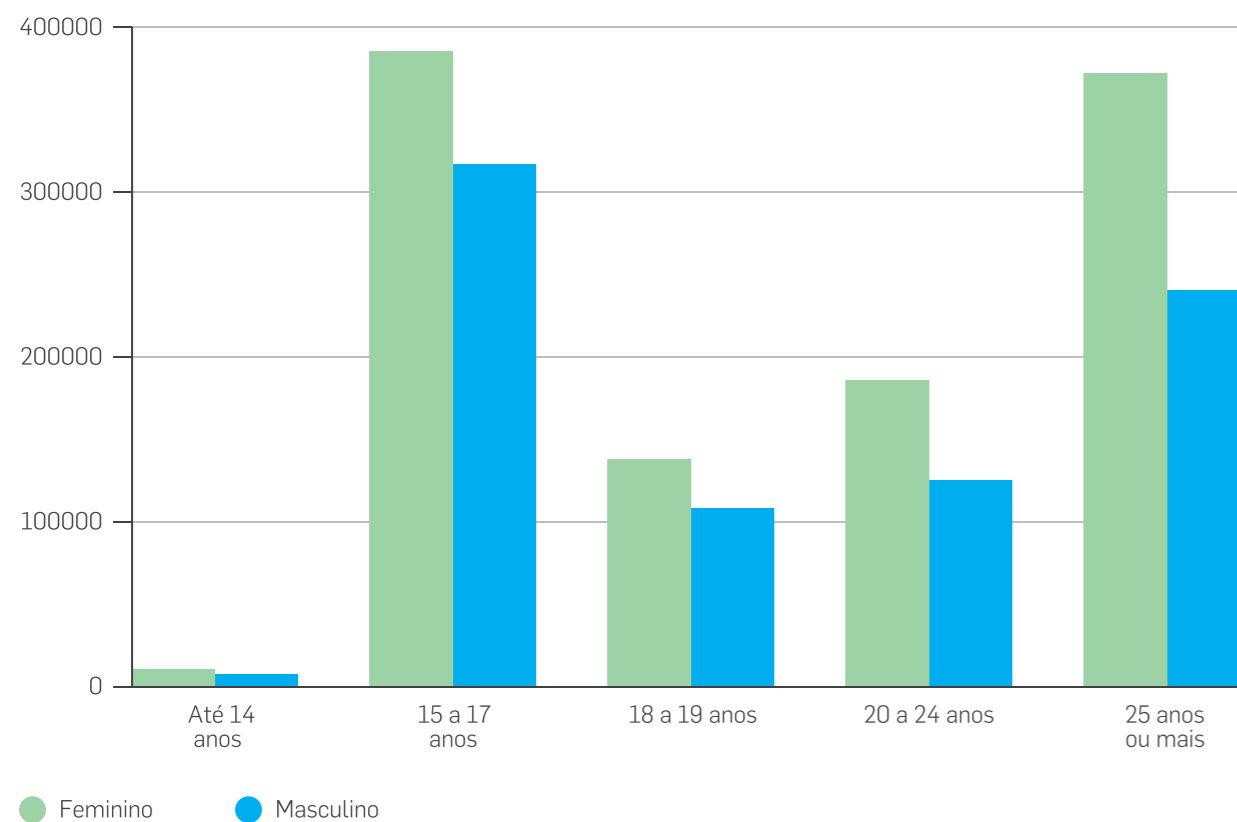
Gráfico 17: Percentual de pessoas de 14 anos ou mais que frequentavam algum tipo de EPT - 2016 a 2018



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua Educação (IBGE, 2019).

Orientando o olhar para entender **quem acessa a educação profissional e tecnológica**, observa-se que a presença feminina nas matrículas de educação profissional de nível médio (EPTNM) é maior em todas as faixas etárias, considerando que uma mesma pessoa pode ter mais de uma matrícula (Gráfico 18).

Gráfico 18: Matrículas na EPTNM, por faixa etária - 2021

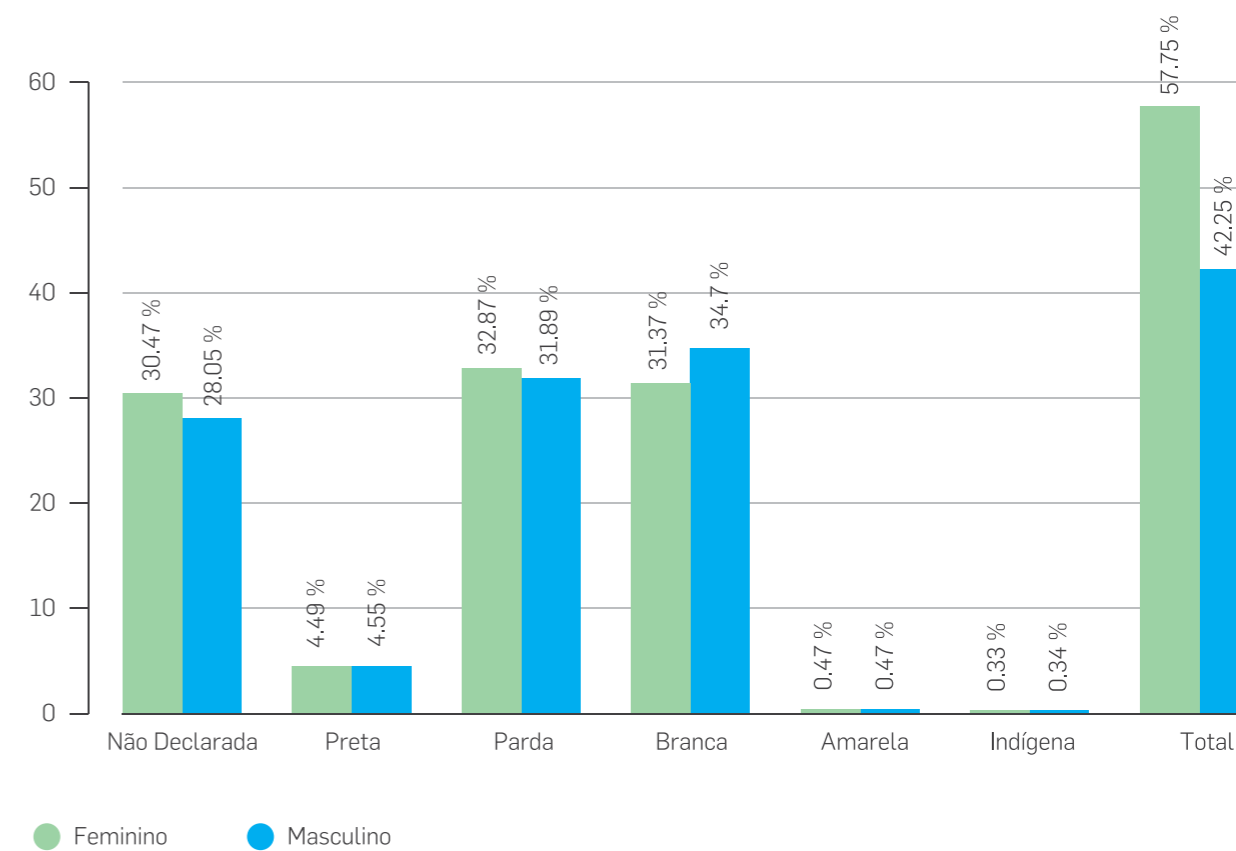


Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica, a partir dos dados da Sinopse Estatística da Educação Básica (INEP, 2022).

Sobre o acesso das juventudes na EPTNM por sexo e cor/raça, os dados do Censo Escolar da Educação Básica de 2021 indicam que, **as pessoas brancas são o único grupo em que há significativamente mais matrículas de homens do que de mulheres** (Gráfico 19). Em relação a outras cores/raças, há certo equilíbrio das matrículas entre mu-

lheres e homens. **Quando se agrega a declaração de pretos e pardos, pode-se inferir que há certo equilíbrio entre a presença de pessoas negras e brancas na EPT.**

Gráfico 19: Percentual de matrículas na EPT, por sexo e cor/raça - 2021



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica, a partir dos dados da Sinopse Estatística da Educação Básica (INEP, 2022).

Esse cenário potencial das economias emergentes contrasta fortemente com a realidade do mercado de trabalho no Brasil. **As disparidades presentes nesse mercado configuram a coexistência do setor formal organizado com setores informais e precários**, bem como um grande contingente de trabalhadores por conta própria, na maioria dos casos desprotegidos socialmente, como apresentado nos capítulos 1 e 2. Essa é uma dimensão importante a se considerar quando se discute a necessidade de alinhamento entre a formação profissional e o desenvolvimento produtivo. Isso porque **o mercado de trabalho no Brasil é ainda insuficiente para atender à grande parte da população, seja pela quantidade de empregos criados, seja pela qualidade deles.**

O Mapa do Trabalho Industrial 2022-2025⁶⁵, desenvolvido pelo Observatório Nacional da Indústria (CNI), orientado somente para a indústria, traz evidências que corroboram essa afirmação. Dentre as 500 mil novas vagas formais em ocupações industriais, estima-se que 208 mil exigirão qualificação de menos de 200 horas, 64 mil de qualificação de mais de 200 horas, 136 mil de formação em cursos técnicos e 90 mil de formação no ensino superior. **A maioria das vagas demandará profissionais com cursos de qualificação profissional (74%). O estudo, porém, indica que a demanda por profissionais de EPT e de ensino superior está em crescimento na indústria brasileira.** As ocupações transversais – que permitem ao profissional atuar em diferentes áreas, como segurança do trabalho, metal mecânica, construção, logística e transporte, e alimentos e bebidas – serão as que mais demandarão profissionais qualificados para as novas vagas.

65 Notícia: *Mapa do Trabalho 2022-2025: confirma a demanda de profissionais por estado*. 25 de maio de 2022. Link: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/trabalho/mapa-do-trabalho-2022-2025-confirma-a-demanda-de-profissionais-por-estado/>.

4.2.2. RELAÇÃO ENTRE A PROFISSIONALIZAÇÃO E AS DEMANDAS DO DESENVOLVIMENTO PRODUTIVO

Nesta seção, **reflete-se sobre como as oportunidades de profissionalização estão respondendo ou não às demandas do mercado de trabalho e às orientações do desenvolvimento socioeconômico no Brasil.** Discute-se aqui a importância de o ecossistema da profissionalização estar sintonizado tanto com as demandas sociais quanto com as exigências dos setores produtivos.

Como tratado no capítulo anterior, **as economias emergentes – e as carreiras de futuro que se desdobram das suas dinâmicas – tensionam permanentemente a organização e a qualidade da oferta da EPT.** Os *green jobs* da economia verde exigem profissionais qualificados para lidar com a preservação ou recuperação do meio ambiente, tanto na indústria e construção, quanto nas áreas da energia renovável. Na economia criativa, profissionais voltados para as atividades artísticas e culturais implicam formações tanto na área das artes e criatividade quanto para a gestão e negócios culturais. Já a economia do cuidado, ao indicar a grande demanda por serviços de atenção à saúde, bem-estar e suporte doméstico, requer grande número de profissionais da saúde de diferentes formações. Enquanto a virtualização e a digitalização da economia agregam cada dia mais e novos modos de realizar as atividades produtivas, é crescente a demanda por profissionais de uma grande gama de carreiras de tecnologia, de operadores a desenvolvedores, em todas as áreas. **Em grande medida, são setores economicamente demandantes de mão de obra altamente especializada e com uso de competências e habilidades de maior complexidade.**

Muitos estudos e pesquisas mostram evidências para os efeitos positivos da EPT na vida das juventudes brasileiras que concluem essa etapa de ensino.

- Em relação às habilidades de leitura, estudantes de cursos de EPT pontuam mais na avaliação PISA do que estudantes do ensino regular (OCDE; ITAÚ SOCIAL, 2021).
- Jovens que cursaram o ensino técnico têm rendimento no mercado de trabalho superior aos jovens que frequentaram o ensino médio regular (AMOROSO NETO *et al*, 2017).
- Os salários de egressos de curso técnico é 20% maior que os de ensino regular, bem como a renda per capita familiar dos jovens trabalhadores do primeiro grupo é 11,7% maior do que a do segundo (ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO, 2021a).
- Cerca de 77% dos estudantes ou egressos da EPT conseguem um bom ingresso no mercado

de trabalho (REGO; ROSAS; PRADO, 2021).

- Os egressos da EPT têm maiores chances de se ocupar em empregos formais e acessar postos de trabalho em serviços de maior valor agregado, como comunicação, tecnologia, saúde, etc. (ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO, 2022a).

Confirmando essas evidências, os resultados da pesquisa apresentada no relatório “Indicadores da qualidade dos egressos do ensino técnico” (IET, 2022b) indicam que **a qualidade da inclusão produtiva para quem concluiu a EPT só não é maior do que a dos egressos do ensino superior. Ela prevalece em relação aos concluintes do ensino médio regular e a de jovens que começaram o ensino superior, mas não concluíram.** O estudo ainda aponta que os egressos da EPT tendem a trabalhar em empresas grandes, mais produtivas e com mais benefícios.



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ Desigualdades de acesso e permanência na educação básica se reproduzem no acesso à EPT.
- ▶ As dificuldades de aprendizagem e evasão escolar são constantes na experiência escolar de jovens até 18 anos. Tais dificuldades levam grande parte das juventudes a não concluir as séries finais do EF, não progredir para o EM e não concluir essa etapa.
- ▶ Para os jovens que não concluíram o EM regular, dois motivos são mais marcantes: cerca de 40% precisam trabalhar para ter condições de vida; e aproximadamente 28% não têm interesse em continuar estudando.
- ▶ O país apresenta persistentes desigualdades na garantia da educação de qualidade, com prejuízo de jovens pobres, negros e residentes nas regiões Norte e Nordeste e/ou áreas rurais.
- ▶ Tanto no EM regular quanto na EPT de nível médio, é maior a presença das jovens mulheres que de homens, reforçando as constatações de que as mulheres estão se escolarizando mais que os homens.
- ▶ Efeitos positivos da EPT nas trajetórias juvenis: jovens que concluíram a EPT tendem a ter melhores avaliações em habilidades de leitura, a ter melhores salários e a se inserir em empregos de melhor qualidade e em áreas econômicas de maior valor agregado.

Por outro lado, **quando se analisa a ocupação das pessoas que realizaram algum tipo de formação profissional no Brasil, identifica-se que boa parte está empregada em postos de trabalho não relacionados com a área em que desenvolveram a formação** (DIEESE, 2018). Para além da dificuldade de absorção da mão de obra qualificada pelo mercado de trabalho, pode-se inferir também que a oferta da FTP está desalinhada com as demandas dos setores produtivos. A FTP tem formado em profissões que não têm demanda (descompasso das qualificações ou *qualification mismatch*) ou formado indivíduos sem a qualidade necessária para as vagas ofertadas (descompasso das habilidades e competências ou *skills mismatch*).

Ademais, as constatações presentes no relatório “*Global Employment Trends for Youth 2020*” (OIT, 2020a) indicam que **os jovens que passam por uma formação profissional têm mais riscos de ter um emprego suscetível de ser automatizado do que os jovens que têm formação no ensino superior**. Isso porque as ocupações específicas que podem ser aprendidas nos cursos de EPT tendem a se tornar obsoletas mais rapidamente do que as competências mais gerais de um curso superior. Além da importância das habilidades e competências vinculadas à formação acadêmica geral, o relatório sugere a necessidade permanente de atualização curricular e de criação de outros mecanismos de ensino-aprendizagem que favoreçam uma profissionalização orientada para o futuro.

Vale destacar que **a configuração histórica da profissionalização no Brasil traz obstáculos estruturais que inviabilizam maior responsividade entre a formação profissional e o mundo do trabalho**. Posturas que antagonizaram a educação e o trabalho, bem como a ciência e a técnica, foram muito marcantes na história da formação para o trabalho no país. Até os dias atuais, os desdobramentos desses antagonismos configuram o desenho das iniciativas ofertadas. Há certo consenso de que as estratégias de profissionalização falharam em conectar o mundo da escola com o

mundo do trabalho, ao mesmo tempo em que foram ações desarticuladas com a oferta de emprego (SENAI, 2015; MAGALHÃES; CASTIONI, 2019; MORAES *et al.*, 2022).

O relatório “Panorama Mundial da Educação Profissional: desafios e respostas” (SENAI, 2015) indica que, no caso brasileiro, a formação para o trabalho baseou-se, de forma eclética, entre o modelo escolarizado e estatal francês e elementos do modelo dual alemão, por meio das iniciativas de aprendizagem profissional desenvolvidas pelo Sistema S, desde a década de 1940. **Nesse sentido, a aprendizagem baseada no trabalho (ABT) não faz parte de forma substancial da educação profissional no Brasil**. Os estágios supervisionados não alcançam a qualidade da ABT, como em outros países. Assim, **o caso brasileiro garante a EPT para uma parcela muito pequena de jovens – o que tende a mudar com a reforma do ensino médio –, bem como oferece um sistema paralelo de aprendizagem profissional fora do ambiente educacional formal**.

Observam-se ainda no Brasil impasses em projetar os cenários futuros do desenvolvimento e as implicações para a formação para o trabalho. Há dificuldades mesmo com os esforços que vêm sendo realizados pelos atores da governança em produzir conhecimentos nesse sentido. A pesquisa identificou uma série de iniciativas que podem ser consideradas ações potenciais para constituir um sistema nacional de informações voltado para os desafios da profissionalização no país, listados a seguir:

- *Mapa de Demandas por Educação Profissional*: produzido por atores da educação profissional e tecnológica (EPT), vinculados à SETEC/Ministério da Educação e em parceria com a Subsecretaria de Trabalho e Emprego (Subte/Sedese) de Minas Gerais.
- *Monitor de Profissões*: realizado por atores vinculados ao Ministério da Economia em parceria com a Associação Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI).

- *Mapas do Trabalho Industrial e Estudos dos Comitês Técnicos Setoriais*: produzido por atores ligados à Confederação Nacional das Indústrias (CNI) e Sistema S.
- *Mapa do Emprego e Plataforma SuperTEC*: realizado por atores vinculados ao Ministério do Trabalho e Previdência.
- *Panoramas Setoriais*: relatórios produzidos por agentes ligados ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).
- *Mapa da Educação Profissional e Tecnológica do Brasil*: estudos produzidos por atores ligados ao Ministério da Educação em parceria com Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE) e um conjunto de universidades (Unicamp, UFMG, entre outras).

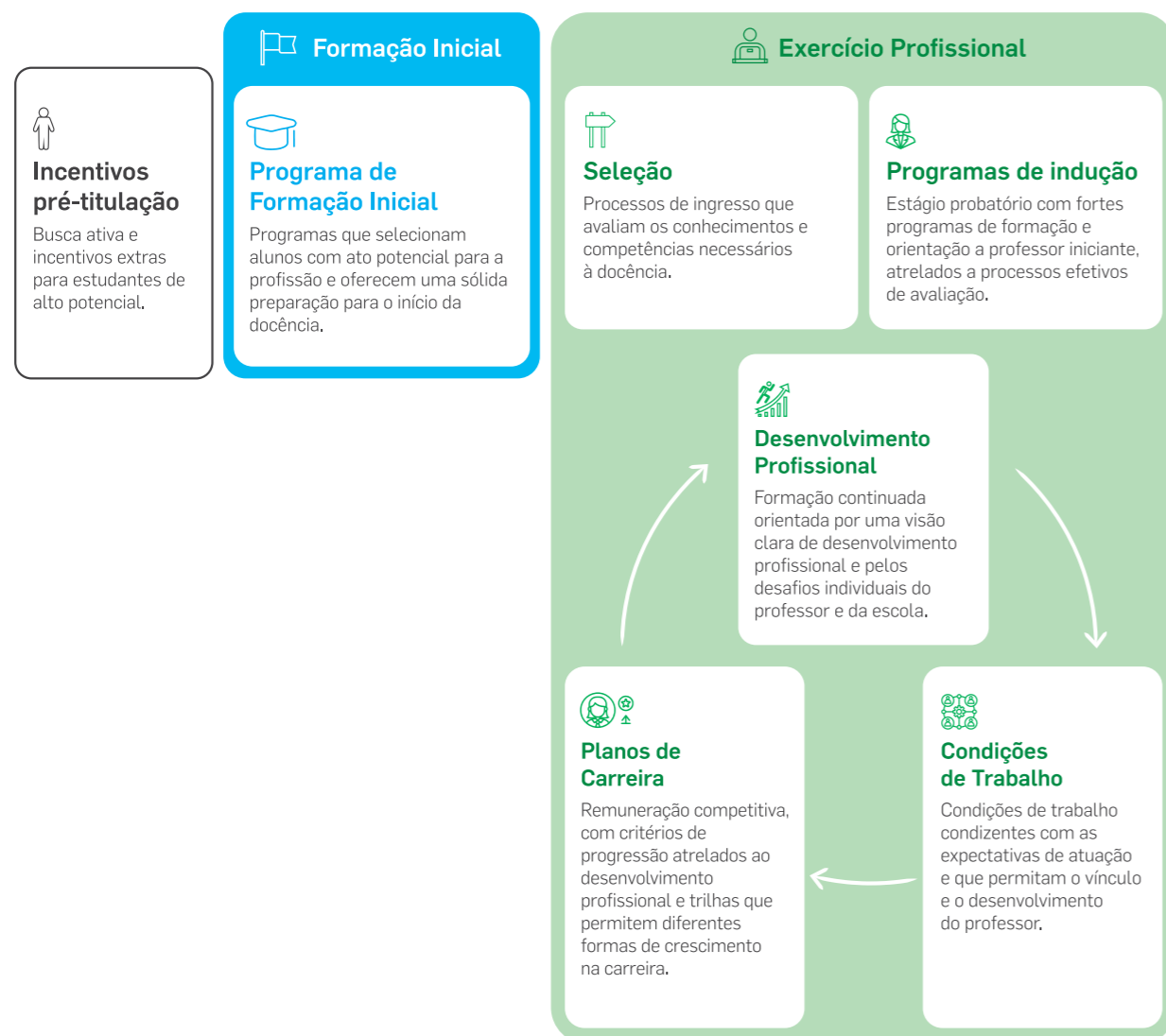
Frente a essa variedade de ações por diversos atores do ecossistema da profissionalização, **caberia maior pactuação entre todas as partes interessadas para definir uma estratégia comum sustentada em metodologia reconhecida e legitimada por todos**. E, assim, estabelecer evidências para as políticas de desenvolvimento produtivo, as políticas de emprego, as políticas de educação profissional e tecnológica, as políticas de aprendizagem profissional e outras ações ligadas à profissionalização de jovens e adultos.

Projetadas as necessidades de formação para o trabalho alinhadas com o desenvolvimento produtivo, outra reflexão necessária. **Há docentes e profissionais suficientes para dar conta da dimensão do ecossistema de formação profissional? E como está a preparação desses professores e dos profissionais vinculados à ABT nos locais de trabalho?** Vale destacar que a formação de professores para a EPT está na agenda pública, mas pouco se fala sobre os profissionais que supervisionam e garantem os aprendizados dos jovens que desenvolvem ABT, como os estágios e as oportunidades de Aprendiz Legal.

Estudos indicam que há um risco iminente de déficit de professores em todas as etapas da educação básica. Essa carência é motivada pelo desinteresse dos jovens em seguir a carreira, pelo envelhecimento do corpo docente na última década e pelo abandono da profissão em virtude das condições de trabalho precárias e da baixa remuneração (SEMESP, 2022; TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2022). Já em relação à preparação, os docentes e os profissionais supervisores nos locais de trabalho precisam ter dupla competência: o conhecimento pedagógico para o ensino-aprendizagem das competências profissionais e o adequado domínio do campo específico das profissões e técnicas. Nesse sentido, a formação continuada para professores e para supervisores/tutores nos locais de trabalho exige também um esforço mais complexo a fim de que ambas as orientações sejam desenvolvidas.

Em relação às políticas para formação docente, a agenda proposta pelo movimento Todos pela Educação (2022) indica a necessidade de um olhar mais amplo para a questão, envolvendo tanto ações voltadas para a formação inicial quanto às orientadas para quem já está em exercício profissional. A Figura 19, abaixo, mostra as dimensões e ações possíveis para pensar a formação docente no país.

Figura 19: Dimensões para as políticas de formação docente



Fonte: Todos pela Educação e Movimento Profissão Docente (2022).

RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ Mesmo com as potencialidades das economias emergentes e as carreiras de futuro, a demanda por profissionais altamente qualificados é pequena frente à heterogeneidade do mercado de trabalho no Brasil. Este é caracterizado por grande número de postos de trabalho que exigem formação profissional de nível básico.
- ▶ Grande parte dos profissionais qualificados não está trabalhando nas áreas para as quais se formaram. Isso pode indicar descompassos no tipo da oferta e na qualidade da formação para o trabalho.
- ▶ A formação para o trabalho focada na formação específica das áreas laborais pode tornar-se mais obsoleta do que aquela que associa com mais peso a formação acadêmica geral e mais anos de escolarização.
- ▶ No país, há estratégias incipientes de organização de informações que sustentem projeções de cenários futuros e antecipação de demandas de qualificação.
- ▶ O alinhamento da FTP com as necessidades do desenvolvimento produtivo passa também pela formação docente e dos profissionais supervisores/tutores nas experiências de ABT.

4.2.3. FORMAÇÃO PARA O TRABALHO NO PROJETO DE VIDA DAS JUVENTUDES

Nesta seção, discute-se a relação entre as aspirações ocupacionais das juventudes e o funcionamento do mundo do trabalho e as dinâmicas socioeconômicas. A articulação entre essas duas realidades modula a procura por certas formações profissionais, a escolha por determinados tipos de cursos e, inclusive, a decisão sobre trabalhar e estudar.

Aspirações podem ser definidas como o comportamento voltado para o futuro que enlaça os desejos pessoais dos indivíduos, as crenças em relação às oportunidades disponíveis na sociedade e as expectativas sobre o que pode ser alcançado (GARDINER; GOEDHUYS, 2020). Esses autores indicam que há certo consenso de que é possível influenciar as condições sob as quais as

aspirações são moldadas. E também que esse processo é fundamental para o sucesso de determinadas políticas públicas e programas sociais. Nesse sentido, as políticas que contribuem para alinhar as aspirações educacionais e de trabalho dos indivíduos com os caminhos para alcançá-las são mais bem-sucedidas do que aquelas em que as aspirações são negligenciadas.

A pesquisa "Global Shapers Annual Survey" (GLOBAL SHAPERS COMMUNITY, 2017) envolveu jovens de 18 a 35 anos em mais de 191 países. Os resultados indicam que, entre as juventudes da América Latina e do Caribe, os critérios mais importantes ao considerar oportunidades de emprego são o salário e a progressão na carreira. Além desses quesitos, as jovens mulheres

veis nessa modalidade de ensino. Essa constatação também não é muito diferente no Brasil, pois ainda ecoa a ideia de que é um desprestígio se formar no ensino técnico em relação a ter uma formação acadêmica. E o desejo de cursar o ensino superior é marcante entre as juventudes no país (DATAFOLHA, 2022; FUNDAÇÃO SM; OJI, 2021). Nesse sentido, **o desafio colocado é fazer com que a educação profissional e tecnológica não seja mais percebida como uma opção ao fracasso no acesso à educação superior e nem prejudique quem tenha interesse em ingressar em uma universidade.**

Mesmo a EPT sendo subestimada frente à conclusão do ensino superior, a percepção dos jovens sobre os efeitos de cursar uma formação técnica, em especial da EPT de ensino médio, orienta-se para a confiança de conseguir melhores empregos, com possibilidades de efetivação e progressão na carreira. No entanto, **os desejos de acessar a EPT geralmente são atravessados pelo desconhecimento sobre os cursos e formações, pelas dificuldades de acesso, com seleções e provas disputadas, e pela escolha do ensino médio propedêutico para continuidade no ensino superior.**

co escolarizados. Estes aspiram a trabalho, renda e melhoria de vida – tendo como referência a família, amigos e professores – e, em certa medida, sentem-se capazes de atingir seus objetivos. Em menor proporção, estão os jovens de perfil “autoconfiante”, que engloba jovens da classe C com pais mais escolarizados. Possuem sonhos de estudar, referências da família e de pessoas famosas e são muito seguros sobre a capacidade de atingir seus objetivos. Quanto ao futuro profissional, a grande maioria dos jovens participantes da pesquisa tem dificuldade de indicar com clareza o que gostariam de fazer. Aqueles que se sentem capazes sonham em melhorar a condição financeira e trabalhar “com o que gostam”.

Na pesquisa “Carreira dos Sonhos” (GRUPO CIA DE TALENTOS, 2022), **61% dos jovens querem mudar de emprego nos próximos meses.** Os jovens estudantes e recém-formados indicam que o que mais valorizam no trabalho são: “como o trabalho afeta minha vida: bem-estar, qualidade de vida”; e “as experiências que apoiam meu crescimento e me fazem sentir parte da empresa”. Entretanto, quando perguntados sobre o bem-estar nas ocupações, os jovens associam as experiências profissionais à sensação de sobrecarga e exaustão, o que leva ao entendimento de que o trabalho hoje não contribui para o que as pessoas desejam para suas vidas. Ademais, os jovens pesquisados afirmam que não estão sendo vistos, ouvidos e considerados no trabalho, e não cultivam o senso de pertencimento nas experiências ocupacionais.

Além desses elementos, **um fator importante quanto às aspirações ocupacionais das juventudes é identificar quais são as percepções sobre a formação profissional.** O relatório da OCDE (2018) “*Working it out: Career Guidance and Employer Engagement*” indica, a partir de uma pesquisa ampla nos Estados Unidos, que a educação profissional e tecnológica tem baixa reputação comparada à formação geral. Além disso, geralmente é associada a trabalhos manuais, desconsiderando-se a gama de formações possí-

também consideram como importantes o senso de propósito da atividade e a flexibilidade. Já em relação às maiores preocupações sobre suas perspectivas de emprego, os jovens indicam a falta de experiência e a falta de postos de trabalhos ou empregos suficientes.

Já a pesquisa “*Dream jobs: Teenagers’ career aspirations and the future of work*” (OCDE, 2020)

envolveu em torno de 600 mil jovens de 15 anos, em 79 países, a partir da aplicação da avaliação PISA. O levantamento revela que **a maioria dos jovens deseja um número limitado de carreiras, sonhando trabalhar em uma das dez profissões mais citadas na pesquisa.** Além do baixo repertório sobre as carreiras possíveis, a concentração da escolha por essas carreiras indica certos estereótipos de gênero entre mulheres e homens.

Quadro 8: Carreiras mais almeçadas por mulheres e homens

No Brasil...	
68% das jovens mulheres querem ser	66% dos jovens homens querem ser
1º médicas	1º engenheiros
2º professoras	2º administradores de empresas
3. administradoras de empresas	3º médicos
4º advogadas	4º profissionais da tecnologia
5º enfermeiras	5º atletas
6º psicólogas	6º professores
7º designers	7º policiais
8º veterinárias	8º mecânicos automotivos
9º policiais	9º advogados
10º arquitetas	10º arquitetos

Fonte: OCDE (2020).

Na pesquisa “Os jovens e o futuro do trabalho” (ABDI, 2019), apenas 20% dos entrevistados dizem que o emprego do futuro estará nas áreas de tecnologia e inovação. A maioria cita empregos tradicionais (engenharia, medicina, direito, etc.) como carreiras promissoras. Quando questionados sobre o quanto conhecem as inovações tecnológicas, excetuando a internet e o comércio digital, os jovens se dizem pouco familiarizados com big data, impressoras 3D, inteligência artificial, computação em nuvem, realidade virtual aumentada, robótica, biotecnologia e automação de processos.

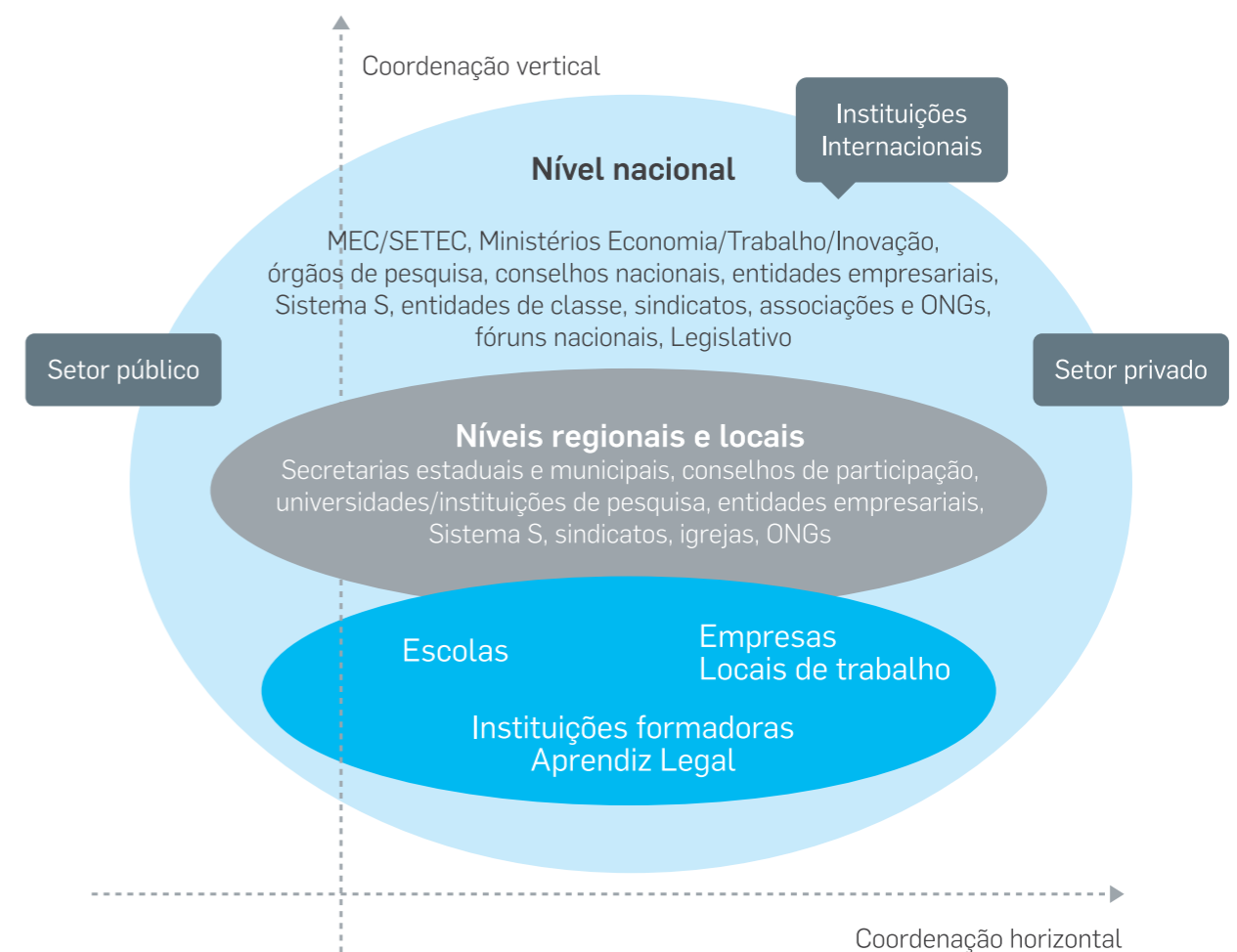
Já a pesquisa “Juventude, Educação e Projetos de Vida” (FRM; PLANO CDE, 2020), realizada pela Fundação Roberto Marinho e pelo Plano CDE, procurou entender **as características dos jovens das classes C, D e E no que toca às representações sobre a educação e a escola. Apesar de os sonhos dos jovens brasileiros se relacionarem à conclusão do ensino superior, o estudo sugere que a maioria deles tem um perfil “desesperançoso”.** Jovens das classes D e E, com pais menos escolarizados, não sabem quais seus objetivos e têm poucas referências para pensar o futuro. Na sequência aparece o perfil “resignado”, no qual se incluem jovens da classe C, também com pais pou-

não tiveram continuidade e desdobramentos para as políticas desenvolvidas.

Destacam-se na Figura 20 os agentes envolvidos no ecossistema da profissionalização no Brasil. Isso ajuda a dimensionar as diligências para construir alinhamentos em uma governança multinível. São necessários esforços de coordenação vertical e horizontal entre atores interdependentes em diferentes níveis territoriais e escalas federativas.

da Controladoria Geral da União (CGU) na auditoria dos fundos do sistema; o acordo firmado entre Governo Federal e algumas entidades do Sistema S para ampliar a gratuidade das vagas ofertadas; e a implantação do Pronatec. Em relação às instituições participativas, observou-se a criação do Fórum Nacional de Educação Profissional e Tecnológica, instituído por portaria do MEC em 2003, e da Conferência Nacional, realizada em 2006. Foram espaços de participação que favoreceram o diálogo social sobre a área, mas que, no entanto,

Figura 20: Agentes envolvidos no ecossistema da profissionalização no Brasil



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica, adaptado de ETF (2013).

RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ **Empregos de qualidade:** os jovens querem ter boas remunerações nas carreiras escolhidas; ser ouvidos e reconhecidos nos ambientes de trabalho, podendo ter a possibilidade de “progredir” na carreira; e trabalhar em um ambiente que garanta bem-estar e senso de pertencimento.
- ▶ **Jovens de baixa renda tendem a ter maior dificuldade de projetar o futuro profissional:** grande parte dos jovens mais vulnerabilizados não sabem muito o que querem, têm pouca clareza sobre os futuros profissionais e não se sentem capazes de alcançar seus objetivos de vida.
- ▶ **Carreiras tradicionais de alta qualificação são as mais desejadas pelos jovens:** as juventudes querem se formar para atuar em um número reduzido de profissões, tendo pouco repertório ou valorizando poucas carreiras existentes.
- ▶ **Jovens se sentem pouco familiarizados com as inovações tecnológicas e as carreiras associadas a elas:** há desconhecimento sobre as demandas do mercado de trabalho na área da tecnologia, bem como desejam mais as carreiras tradicionais do que as inovadoras.
- ▶ **Percepções sobre a EPT:** apesar da valorização do ensino superior no projeto de vida, as juventudes consideram a EPT uma boa alternativa para conseguir empregos e melhores salários; contudo, entendem que acessar a EPT pode ser uma realidade distante para a maioria das pessoas.

4.2.4. A GOVERNANÇA DA PROFISSIONALIZAÇÃO

Nesta seção, discute-se a governança da formação para o trabalho ou como os agentes envolvidos direta e indiretamente com o ecossistema da profissionalização dialogam e articulam-se para pôr em ação os desafios comuns. Governança, assim, pode ser considerada como uma rede pela qual “os governos agem promovendo a coordenação entre vários atores (econômicos, políticos e sociais) para implementar uma política concreta” (RODRIGUES, 2015). Ainda, uma governança pode ser considerada democrática observando como determinada política pública é decidida e implementada. Se demandas mais específicas e objetivos particularizados conformam as políticas desenvolvidas, a governança tende a

não ser democrática; quando diversos agentes (públicos e privados) participam de forma conjunta da tomada de decisões, as políticas orientam-se para objetivos mais coletivos e a governança tende a ter caráter mais democrático.

Boa parte das dificuldades observadas hoje na educação profissional e tecnológica no Brasil decorre de processos de tomada de decisões que não envolveram todas as partes interessadas. Isso tem resultado nas dicotomias entre a educação propedêutica para poucos e o “treinamento” para a força de trabalho fora do sistema formal de educação. **Nas últimas décadas, houve esforços valiosos com avanços nas conexões público-privadas e nas ações compartilhadas para redirecionar a EPT para objetivos mais coletivos.** Alguns exemplos foram a ampliação e interiorização das escolas técnicas; a participação



RESUMO DA SEÇÃO

- ▶ A marca da governança da profissionalização no Brasil é de pouca articulação de todas as partes implicadas na formação para o trabalho, resultando em separação entre a escola formal e as oportunidades de profissionalização.
- ▶ Frente à multiplicidade de agentes envolvidos no ecossistema da profissionalização, faltam pactuação e mecanismos de coordenação vertical e horizontal entre os atores sociais, a fim de construir uma formação profissional orientada para o futuro.
- ▶ No Brasil, pouco se observa a pactuação de caráter tripartite (entre governos, empregadores e trabalhadores) em torno da estratégia comum de desenvolvimento produtivo. Em consequência, falta consenso para uma política de formação de competências e qualificações para o trabalho.

4.3.

AGENDA DE IMPACTO
E RECOMENDAÇÕES

As evidências identificadas nos estudos, pesquisas e literatura de impacto sobre profissionalização e a relação desta com a inclusão produtiva das juventudes indicam algumas dimensões de análise:

1. **A formação para o trabalho é um direito das juventudes e condiciona em grande medida os projetos de vida protagonizados pelos jovens** (CORSEUIL; FOGUEL; GONZAGA, 2019; ABRAMO; VENTURI; CORROCHANO, 2020; GUIMARÃES; BRITO; COMIN, 2020; CORROCHANO; LACZYNSKI, 2021; LEBOURG; COUTRIM; SILVA, 2021; NERI, 2021; URT; ALMEIDA, 2021).
2. **Na construção de uma agenda de desenvolvimento para o país, as juventudes são percebidas como capital humano e força de trabalho para as demandas do mercado de trabalho** (AMOROSO NETO *et al*, 2017; MBC, 2022).

3. **O entrelaçamento entre projetos de vida juvenis e agenda de desenvolvimento produtivo tem como um dos meios a garantia da profissionalização para os jovens** (CAVES, BAUMANN, RENOLD, 2019; OIT, 2020a; UNESCO, 2021; ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO, 2020a; 2020b; 2021a; 2021b; 2022a).

A revisão da literatura também revela que a articulação entre essas dimensões está em descompasso: há pouca coordenação entre esses fenômenos para que se atinjam os resultados esperados. Tal descompasso ocorre tanto para as realidades das juventudes, como para as demandas do setor privado produtivo ou para quem está diretamente envolvido com os sistemas de educação e profissionalização (OCDE; IET; FRM, 2022).

É interessante perceber que, mesmo que a educação profissional e tecnológica seja parte fundamental da dinâmica da formação para o trabalho, a discussão sobre a governança educacional não dá conta dos desafios da governança para a EPT orientada ao futuro. As contribuições do documento “Educação Já: uma agenda para o Brasil” (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2022) identificam **a falta de pactuação e a pouca coordenação entre os entes federados na oferta educacional** como as principais debilidades do arranjo de governança. Essas também são dificuldades da governança para a profissionalização. Mas é muito mais que isso, na medida em que a política da formação para o trabalho está intimamente ligada às estratégias de desenvolvimento produtivo.

No documento “*Formulating a National Policy on Skills Development*” (OIT, 2011), fica claro que a governança para a profissionalização está fortemente relacionada à pactuação de uma estratégia nacional de formação de competências e qualificações para o trabalho, à luz das diretrizes do desenvolvimento produtivo. Sem essa estratégia, debilidades como o descompasso entre os profissionais qualificados e as demandas dos setores produtivos, a participação insuficiente dos interlocutores sociais, a baixa qualidade e pertinência da formação, bem como uma coordenação débil do sistema ficam evidentes. **No Brasil, mesmo com os esforços da última década, ainda se pautam mais programas específicos para a formação profissional do que a discussão de uma política nacional. E não se verifica a articulação tripartite entre governo, empregadores e trabalhadores que esse tipo de política exige.** Por isso, o país continua a enfrentar as discrepâncias entre as políticas de educação e as de trabalho, bem como as dificuldades de sintonizá-las com outros domínios de políticas, como do desenvolvimento industrial; e mesmo com as estratégias de arranjos produtivos locais.

Como bem aponta o relatório “Ensino Profissional e Técnico no Brasil: construção de engajamento de parceiros sociais” (OCDE; IET; FRM, 2021), a realidade brasileira ainda tem especificidades que precisam ser levadas em conta na estruturação da governança da profissionalização e na pactuação de uma política nacional de caráter tripartite. O fato de a EPT ser ofertada por diversas instituições de diferentes níveis federativos, que vão desde o Governo Federal, estados, municípios, prestadores privados do Sistema S e outras instituições privadas, torna o desafio da coordenação ainda mais complexo. Relacionadas a isso, as dificuldades aumentam quando se determina um conjunto de regras e padrões nacionais com pretensão de serem adequados a todas as localidades.

4.3.1. EXPANSÃO E DEMOCRATIZAÇÃO DA PROFISSIONALIZAÇÃO PARA AS JUVENTUDES

A agenda de impacto tratada nesta seção diz respeito à ampliação das matrículas e dos cursos em todas as modalidades de educação profissional e tecnológica (EPT) e das oportunidades de aprendizagem baseada no trabalho (ABT). Isso garantirá a democratização do acesso pelas juventudes a essas oportunidades.

Parte das recomendações que compõem esta agenda estão colocadas no Plano Nacional de Educação (PNE) (2014-2024) nas metas 10 e 11 do documento. A Meta 10 indica “oferecer, no mínimo, 25% das matrículas de educação de jovens e adultos, nos ensinos fundamental e médio, na forma integrada à educação profissional”; enquanto a Meta 11 prevê “triplicar as matrículas da educação profissional técnica de nível médio, assegurando a qualidade da oferta e pelo menos 50% da expansão no segmento público”. Entretanto, os esforços para a formação para o trabalho das juventudes vão além da EPT na EJA e dos cursos técnicos de nível médio, metas que, aliás, estão longe de ser alcançadas. O desafio envolve olhar para todo o ecossistema da profissionalização e considerar em que medida as juventudes estão acessando ou não esses percursos de formação para o trabalho. E discutir os efeitos das qualificações adquiridas para a inclusão produtiva da população jovem.

1. O **descompasso da formação para o trabalho nas trajetórias juvenis** coloca em relevo os diferentes vínculos educacionais e ocupacionais das juventudes – e a falta deles – e como isso enquadra realisticamente os projetos de vida da população jovem. As desigualdades educacionais no acesso, permanência e conclusão da EPT e as limitadas oportunidades de aprendizagem baseada no trabalho revelam os desafios da formação profissional e tecnológica.
2. O **descompasso da profissionalização frente ao desenvolvimento produtivo** discute como a oferta da educação profissional e tecnológica, em todas as suas modalidades, e das iniciativas de aprendizagem baseada no trabalho (ABT) são responsivas ou não às demandas do mercado de trabalho e das economias emergentes.
3. O **descompasso do conhecimento sobre o mundo do trabalho** diz respeito à distância entre as aspirações ocupacionais e projetos de vida das juventudes e o conhecimento sobre como o mundo do trabalho e as dinâmicas socioeconômicas funcionam. Isso impacta nos tipos de formação para o trabalho e nas carreiras buscadas pelos jovens.
4. O **descompasso da governança** aponta para as dificuldades de os agentes envolvidos na profissionalização se perceberem parte de um ecossistema comum. Também problematiza a falta de mecanismos legitimados para uma governança multinível.

A seguir, são apresentadas as agendas de impacto para superar cada um desses descompassos, indicando algumas recomendações mais concretas do que pode ser realizado pelos atores estratégicos.

Frente a esses achados, são identificados os principais descompassos com importantes implicações para o cenário futuro da formação profissional e tecnológica no Brasil (Figura 21).

Figura 21: Descompassos da profissionalização no Brasil



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica (2022).



POLÍTICAS E INICIATIVAS

Por meio da literatura e das entrevistas com os atores-chave, foi possível mapear iniciativas que podem inspirar novas ações para ampliar e democratizar a FTP. No entanto, cabe ressaltar que no Brasil ainda não há cultura consolidada de monitoramento e avaliação do impacto de programas. Isso dificulta, em muitos casos, a avaliação efetiva dos resultados.

- ▶ **Expansão e interiorização da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica (RFEPCT) (Brasil, desde 2006):** em 2006, quando se iniciou a expansão da rede federal, observava-se um total de 144 unidades. Em 2018, depois de quatro planos de expansão, a rede passou a ser constituída por 643 unidades em funcionamento. Em 2021, a rede contava com um total de 656 unidades⁶⁶.
- ▶ **NovoTec (SP, desde 2019):** programa que oferta cursos técnicos e profissionalizantes gratuitos, orientação vocacional e oportunidades de estágio para jovens do estado de São Paulo.
- ▶ **Programa Trabalho Jovem (MA, desde 2020):** programa do estado do Maranhão que objetiva a geração direta de oportunidades a jovens – por meio da oferta de emprego, renda, estágios, cursos, residências profissionais em ciências agrárias e apoio financeiro a atividades comunitárias de proteção ao meio ambiente – e indireta, por meio de assessorias gratuitas.
- ▶ **Projeto Bahia Produtiva (BA, desde 2015):** financia (sem reembolso) subprojetos de inclusão socioprodutiva e de abastecimento de água e saneamento domiciliar, de interesse e necessidades das comunidades de baixa renda da Bahia. Promove, assim, a inclusão econômica e social de mulheres, jovens, povos indígenas, comunidades tradicionais e empreendedores da economia solidária.
- ▶ **Programa Primeira Chance (PB, desde 2019):** programa do estado da Paraíba que incentiva a oferta de estágios, aprendizagem, atividades de iniciação à prática profissional em instituições de ensino e primeira experiência profissional. Está focado nos estudantes regularmente matriculados na terceira série das escolas cidadãs integrais técnicas e escolas profissionalizantes.
- ▶ **Programa de Oportunidades e Direitos (RS, desde 2009):** o POD é uma entre o governo do Rio Grande do Sul, por meio da Secretaria de Justiça e Sistemas Penal e Socioeducativo, e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID). Entre outras ações, atua com jovens após o cumprimento de medida socioeducativa, oferecendo capacitação e profissionalização por meio de oficinas e atendimento psicossocial para o jovem e para sua família. Estudo de avaliação do programa mostrou que os jovens participantes tinham 2,4 vezes mais chances de alcançar um emprego formal.

JuventudES (ES, desde 2022): programa do estado do Espírito Santo voltado a capacitações técnicas e educacionais e orientação para o mercado de trabalho. Possui também ações como linhas de crédito e cooperativas para jovens empreendedores na cidade e no campo, atendimento de saúde personalizado, educação de jovens e adultos (EJA), além de assistência estudantil a universitários.

Plano Horizonte Empleo 2021 (Espanha, desde 2021): programa criado em virtude do contexto da pandemia de Covid-19. Tem como uma das propostas a contratação de jovens beneficiários de garantia juvenil, que tenham sido despedidos por conta da pandemia do Covid-19, e que poderão obter auxílio financeiro em caso de contrato indefinido, de contrato de estágio ou de contrato de formação e aprendizagem.



RECOMENDAÇÕES

OFERTA DA EPT

- ✓ Retomar os esforços de expansão das matrículas dos cursos de formação inicial e continuada (FIC) e dos cursos de EPT de nível médio na forma integrada e concomitante, de forma gratuita. Aperfeiçoar a sintonia com as vocações dos arranjos produtivos locais e aprimorar a qualidade do ensino-aprendizagem.
- ✓ Ampliar a oferta gratuita da EPT de nível médio na forma subsequente e de cursos superiores de tecnologia, a fim de atingir jovens que concluíram o EM e não se profissionalizaram adequadamente, dado que atualmente a maior parte dos cursos é paga.
- ✓ Expandir os cursos FIC e EPTNM na modalidade a distância (EAD), de forma gratuita, a fim de democratizar o acesso para as juventudes, garantindo a qualidade dos cursos e a conectividade da população juvenil mais vulnerabilizada.
- ✓ Proporcionar ações afirmativas para grupos historicamente excluídos, a fim de garantir o acesso e a permanência na EPT, bem como ampliar o atendimento gratuito da população jovem no campo, em comunidades quilombolas e indígenas.

- ✓ Realizar a avaliação do Pronatec e promover ajuste na política, especialmente nos tipos de cursos ofertados.
- ✓ Estabelecer parcerias para a implantação do itinerário de FTP no ensino médio, promovendo o intercâmbio entre instituições para garantir laboratórios, insumos e materiais didáticos.

GARANTIA DE PERMANÊNCIA

- ✓ Garantir auxílios financeiros para jovens (como bolsa permanência, etc.), bem como políticas de assistência estudantil, para que jovens consigam concluir a escolarização.
- ✓ Desenvolver estratégias de combate à evasão escolar desde o ensino fundamental, incluindo busca ativa e redes de apoio.
- ✓ Apoiar a transição de estudantes do ensino fundamental para o ensino médio.

66 Ver mais em: <http://portal.mec.gov.br/setec-programas-e-acoas/expansao-da-rede-federal#:~:text=Chegou%20em%202018%2C%20a%20659,que%20totalizava%20400%20novas%20unidades> e <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrjoiZDhkNGNiYzgtMj-Q0My00OGVlLWJjNzYtZWQwYjI0ThhYWM1liwidCl6jllNjgyMzU5LWQxMjgtNGVhYi1iYjU4LTgyYjJhMTUzNDBmZiJ9>.

Quadro 9: Oportunidades de profissionalização para as múltiplas juventudes

Situações juvenis	Recomendações para garantir a profissionalização
Jovem apenas estudando	A formação para o trabalho a partir do vínculo com a escola passa pelos tipos de EPT de nível médio, de superior ou EJA – seja na forma integrada, concomitante ou subsequente e pelo itinerário do ensino médio. O desafio é garantir a qualidade da EPT para que os jovens se sintam motivados a concluir a formação. Desafios da qualidade envolvem maior equilíbrio entre a formação geral e a formação técnica, maior relação da formação desenvolvida no ambiente escolar com as atividades do mercado de trabalho, qualificações sintonizadas com o desenvolvimento produtivo, currículos atualizados e ambientes inovadores. Também é preciso identificar necessidades de assistência estudantil para favorecer a condição qualificada de estudante.
Jovem estudando e trabalhando	O desafio para esses jovens é sintonizar a aprendizagem escolar com os vínculos ocupacionais, conseguir ocupações que sejam convergentes com a formação que está sendo adquirida e trabalho decente para ter condições de continuar estudando. Envolve melhores oportunidades de ocupações no programa Aprendiz Legal e de oportunidades de subsídios para as empresas que contratam jovens. Envolve também mais e melhores serviços de intermediação de empregos para jovens, além de assistência estudantil para custos de transporte, alimentação fora de casa, material escolar, etc.
Jovem apenas trabalhando	Nessa situação pode estar grande parcela que evadiu da escola pela vulnerabilidade socioeconômica. Um primeiro enfrentamento é ampliar a escolarização e a qualificação profissional dessas juventudes, por meio da oferta de EPT na EJA, oferta de EAD, de cursos FIC e de auxílios financeiros assistenciais. Serviços de orientação profissional podem contribuir para estimular a volta para a escola e para as iniciativas de profissionalização. Além disso, podem estar nessa situação jovens que já tenham adquirido uma formação profissional. É preciso identificar se as ocupações que desenvolvem são equivalentes para as quais se formaram. Nesse caso, para além da oferta de emprego decente para jovens, serviços de acompanhamento de carreira para as juventudes podem contribuir para a alocação em novas oportunidades de trabalho.

QUALIDADE E EXCELÊNCIA DA OFERTA

- ✓ Avançar na institucionalização de um sistema de monitoramento e avaliação da qualidade da educação profissional e tecnológica – como indicado na Meta 11 do Plano Nacional de Educação (PNE). Tal sistema deve estar apoiado na produção e organização de dados e informações específicas e sistêmicas sobre a EPT em todos os tipos de oferta.

ESTÁGIOS SUPERVISIONADOS E TRAINEES

- ✓ Ampliar o número de vagas de estágios, de preferência, remunerados, contemplando uma maior diversidade de famílias ocupacionais e garantindo supervisão qualificada para os jovens estagiários.
- ✓ Implementar o itinerário da FTP do novo ensino médio integrado por meio dos contratos de estágios, aperfeiçoando as relações entre escolas, agências de integração e empregadores.
- ✓ Realizar campanha pública voltada a empregadores para criação de novas vagas de estágio e para o compromisso com o desenvolvimento profissional dos jovens estagiários.
- ✓ Mobilizar as empresas para a ampliação de programas de trainees.
- ✓ Produzir e organizar informações consistentes sobre a realidade dos estágios e trainees no país, a fim de aperfeiçoar os mecanismos legais e as projeções para a oferta de vagas.

PROGRAMA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL (APRENDIZ LEGAL)

- ✓ Ampliar o número de aprendizes contratados no país, focalizando jovens em vulnerabilidade social. E criar mecanismos para efetivar a contratação após o término do contrato de Jovem Aprendiz.

- ✓ Alinhar os cursos de aprendizagem profissional à demanda de qualificação profissional do setor produtivo. Fiscalizar para que as empresas contratem aprendizes para as famílias ocupacionais desenvolvidas na empresa contratante.
- ✓ Implementar o itinerário da formação técnica e profissional (FTP) do novo ensino médio integrado por meio dos contratos de Aprendiz Legal.
- ✓ Aperfeiçoar os marcos legais existentes para incluir as ocupações que exigem formação de nível técnico e tecnólogo na base de cálculo da cota de aprendizagem.

NOVOS DESENHOS PARA AS OPORTUNIDADES DE ABT

- ✓ Promover a adesão dos empregadores na oferta de ABT para jovens em vulnerabilidade, configurando novos desenhos para programas de aprendizagem profissional para além dos já existentes. E melhorar o custo-benefício da contratação para os empregadores.
- ✓ Configurar novos desenhos para programas de treinamentos em empresas, conforme experiências de educação dual já realizadas em outros países. E favorecer novas oportunidades em pequenas e médias empresas.
- ✓ Promover mecanismos para melhorar a capacidade de formação das empresas, capacitando formadores nos locais de trabalho e desenvolvendo parcerias entre empresas na oferta da ABT.
- ✓ No quadro abaixo, retoma-se a tipologia desenvolvida no Capítulo 2, a qual explora as diferentes situações juvenis frente ao estudo e ao trabalho. Aqui, busca-se enfatizar que essas diferentes situações colocam demandas específicas em termos de expansão e democratização da profissionalização das juventudes.

Quadro 10: Síntese das recomendações e dos atores estratégicos para expandir e democratizar a profissionalização das juventudes

	Expansão e democratização da profissionalização das juventudes	Atores estratégicos
Oferta da educação profissional e tecnológica (EPT)	Retomar os esforços de expansão das matrículas dos cursos de formação inicial e continuada (FIC) e dos cursos de EPT de nível médio (EPTNM) nos modos integrado e concomitante, de forma gratuita.	(1), (2)
	Ampliar a oferta gratuita da EPTNM na forma subsequente e de cursos superiores de tecnologia.	(1), (2)
	Expandir os cursos FIC e EPTNM a distância (EAD) e híbridos, de forma gratuita.	(1), (2), (5)
	Proporcionar ações afirmativas para grupos historicamente excluídos, a fim de garantir o acesso e a permanência na EPT.	(1), (2), (4), (6)
	Realizar a avaliação do Pronatec e promover ajuste na política, especialmente nos cursos ofertados.	(1), (2), (4), (5)
	Estabelecer parcerias para implementar o itinerário da formação técnica e profissional (FTP) no ensino médio.	(1), (2), (3)
Garantia da permanência	Garantir auxílios financeiros para jovens em vulnerabilidade, bem como políticas de assistência estudantil.	(1), (2), (3)
	Desenvolver estratégias de combate à evasão escolar desde o ensino fundamental.	(1), (2), (4)
	Apoiar a transição de estudantes do ensino fundamental para o ensino médio.	(1), (2)
Qualidade e excelência	Avançar na institucionalização de um sistema de monitoramento e avaliação da qualidade da EPT.	(1), (2), (4), (5)

Jovens estudando e procurando emprego	O desafio desses jovens é permanecer estudando e se profissionalizando, dadas as dificuldades de renda das famílias para suportá-los. Muitos deles precisam compor o orçamento familiar. Auxílios financeiros assistenciais para garantir a condição qualificada de estudante, bem como oportunidades remuneradas de ABT – aprendizagem profissional e estágios de qualidade – podem ser iniciativas que favoreçam essas realidades juvenis. Além disso, as dificuldades de inserção ocupacional passam, para além do estoque restrito de empregos, também por preconceitos de classe e cor/raça, como no caso das juventudes negras. Isso exige uma postura ativa da governança em estabelecer uma agenda de diversidade e inclusão no mercado de trabalho.
Jovem sem-sem	Novas oportunidades para esses jovens são as mais complexas de projetar e implantar. Envolve realizar uma busca ativa para identificar localmente quem são essas juventudes e que tipos de atividades desenvolvem no cotidiano. As instituições públicas pouco conseguem dialogar com esses segmentos, dada a desconfiança desses jovens com as instituições. Grande parte abandonou a escola por não ver sentido continuar estudando e por vulnerabilidades socioeconômicas muito marcantes. Outros concluíram o ensino médio, mas sem uma formação geral e profissional de qualidade, o que dificulta conseguir emprego ou mesmo continuar a formação no ensino superior. As desigualdades de gênero que afetam jovens mulheres envolvem o acesso a outros serviços como educação infantil para os filhos, melhores condições de moradia, etc. A vivência em territórios violentos também marca essa situação juvenil. As oportunidades a serem criadas passam pela pactuação de políticas transversais em que dialoguem os setores da educação, emprego e renda, assistência social e saúde, a fim de garantir a possibilidade de FTP e inserção produtiva para essas juventudes.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.



Estágios supervisionados e trainees	Ampliar o número de vagas de estágios, contemplando uma diversidade de famílias ocupacionais.	(1), (2), (3)
	Implementar o itinerário da FTP do novo ensino médio integrado por meio dos contratos de estágios.	(1), (2), (3)
	Realizar campanha pública voltada a empregadores para a criação de novas vagas de estágio.	(1), (3)
	Mobilizar as empresas para a ampliação de programas de trainees.	(1), (3), (4)
	Produzir e organizar informações consistentes sobre a realidade dos estágios e trainees no país.	(1), (2), (3), (5)
Programa de aprendizagem profissional	Ampliar o número de aprendizes contratados no país, focalizando jovens em vulnerabilidade social.	(1), (3)
	Alinhar os cursos de aprendizagem profissional à demanda de qualificação profissional do setor produtivo.	(1), (2), (3)
	Implantar o itinerário da FTP do novo ensino médio integrado por meio dos contratos de Aprendiz Legal.	(1), (2), (3)
	Aperfeiçoar os marcos legais existentes para incluir as ocupações que exigem formação de nível técnico e tecnólogo na base de cálculo da cota de aprendizagem.	(1), (3)
Novos desenhos para a aprendizagem baseada no trabalho (ABT)	Promover a adesão dos empregadores na oferta de ABT para jovens em vulnerabilidade.	(1), (2), (3)
	Configurar novos desenhos para programas de treinamento em empresas.	(1), (2), (3)
	Promover mecanismos para melhorar a capacidade de formação das empresas.	(1), (3)

Legenda para atores estratégicos: (1) Governos e órgãos públicos gestores; (2) Instituições de ensino; (3) Empresas privadas e locais de trabalho; (4) Organizações da sociedade civil; (5) Universidades e instituições de pesquisa; (6) Jovens e organizações juvenis.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

4.3.2. ALINHAMENTO DA PROFISSIONALIZAÇÃO COM A DEMANDA DE PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

A agenda de impacto para este tema tem como diretriz fundamental a necessidade da adaptação constante da formação para o trabalho às exigências da diversificação produtiva e das mudanças tecnológicas. Antecipar a demanda por novas habilidades deve ser o esforço dos agentes sociais do ecossistema da profissionalização. Outros desdobramentos que fazem parte dessa diretriz são a necessária articulação entre o sistema de educação e a aprendizagem de qualidade nos ambientes de trabalho. E também a promoção de mecanismos de formação docente

para apoiar a aprendizagem tanto pela educação profissional e tecnológica quanto nas empresas. Além disso, faz parte dessa agenda o desenvolvimento de sistemas de informação para gerar dados relevantes para o planejamento, a implantação e a avaliação das políticas de formação profissional e desenvolvimento de recursos humanos.

No relatório “O futuro da formação profissional na América Latina e no Caribe”, produzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2017), pode-se observar um quadro analítico de mecanismos para fomentar essa agenda. Conforme mostra a Figura 22, as ações necessárias passam pela identificação de demandas, pela estruturação de respostas, pela execução e pela avaliação, tudo fundamentado em um sistema de informação.

Figura 22: Mecanismos necessários para garantir qualidade da formação para o trabalho



Fonte: OIT/Cintefor (2017).

Ainda dentre as recomendações apontadas pelos estudos e relatórios da OIT, é importante valorizar a discussão em torno da institucionalização dos quadros nacionais de qualificações para o trabalho. É uma forma de avançar no planejamento e oferta das oportunidades de profissionalização. Em maio de 2022, foi lançado o Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ) por meio de portaria do Ministério do Trabalho e Previdência. Isso permite definir o nível de qualificação para cada ocupação listada

na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Através desse referencial, será possível subsidiar a elaboração de programas e políticas públicas na área da formação para o trabalho, viabilizar a articulação dos sistemas de formação profissional do Brasil com os de outros países, favorecer a identificação pelos empregadores da qualificação necessária para as vagas de trabalho abertas, bem como subsidiar a análise dos programas de aprendizagem profissional atualmente ofertados no país.

POLÍTICAS E INICIATIVAS

- ▶ **Conselhos setoriais impulsionados pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social (MTEySS na sua sigla em espanhol), Argentina (desde 2004):** diferente dos comitês técnicos setoriais (CTS) do SENAI no Brasil, administrados pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), os conselhos setoriais de certificação de competências e formação profissional na Argentina são mobilizados pelo MTEySS. Esses conselhos são espaços institucionalizados por meio dos quais os agentes representativos de um setor de atividade econômica determinam e implementam estratégias de curto e médio prazo com a assistência do Ministério. Formam uma rede que atua com critérios unificados de qualidade e com perfis de competências padronizados. As ações desenvolvidas são: a identificação e apoio às instituições de formação profissional; campanhas para envolver pessoas na formação para o trabalho; definição de estratégias locais de desenvolvimento de recursos humanos; e intermediação dos profissionais qualificados com as empresas do setor (OIT, 2017).
- ▶ **Metodologia para antecipar demanda de profissionais, Holanda (desde 1991):** um consórcio de instituições atua em conjunto para projetar as tendências do mercado de trabalho e antecipar as competências necessárias para os profissionais qualificados. Dois tipos de estudos são desenvolvidos: o primeiro faz previsões gerais, abrangendo o mercado de trabalho e utilizando fontes de dados nacionais para gerar informação relevante para os decisores políticos, e para fins de orientação profissional. Já o segundo tipo são estudos setoriais, por área econômica ou por tipo de ocupação, que complementam as previsões do estudo geral. Essas informações são amplamente reconhecidas e utilizadas pelos diferentes atores da governança da formação profissional no país.



RECOMENDAÇÕES

ANTECIPAÇÃO DE DEMANDAS

- ✓ Realizar mais e melhores estudos prospectivos de demanda, sintonizados com a estratégia de desenvolvimento produtivo do país, envolvendo e coordenando mais interlocutores nessas ações.
- ✓ Disseminar e consolidar o Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ) como instrumento balizador das políticas e ações na área da profissionalização e EPT.
- ✓ Estimular as relações entre os ambientes escolares da EPT e os espaços de trabalho, considerando empresas, órgãos públicos, organizações da sociedade civil e iniciativas juvenis como possibilidades de aprendizagem para desenvolver novas competências e habilidades.
- ✓ Ter políticas estruturadas de apoio às escolas e às instituições formadoras da aprendizagem profissional para uma atualização constante dos currículos e dos ambientes de aprendizagem, sintonizando-as com as transformações do mundo do trabalho.
- ✓ Estabelecer mecanismos de cooperação entre os parques tecnológicos e centros de inovação existentes e o ecossistema da profissionalização.

FORMAÇÃO DOCENTE

- ✓ Criar um programa de incentivo e valorização da profissão docente, incluindo melhoria nas carreiras e nas condições de trabalho; criar incentivos para jovens de alto potencial aderirem à formação e à profissão docente; aprimorar os processos seletivos (recomendação geral constante no documento Educação Já, do movimento Todos pela Educação).
- ✓ Impulsionar a formação inicial de docentes para a EPT em torno do fomento das licenciaturas específicas para educação profissional.

- ✓ Fortalecer programas como o Professores para o Futuro, pelos quais os docentes da EPT desenvolvem vivências em escolas técnicas de outros países. Isto é, em instituições que tenham identidade com a vocação regional das escolas nas quais lecionam no Brasil. Com esse caráter, podem ser promovidas vivências em empresas e setores produtivos no Brasil, a fim de formar para as novas dinâmicas do mundo do trabalho.
- ✓ Estabelecer programas de formação continuada para docentes da EPT orientados para ampliar a literacia digital. Isso associado à assistência financeira para aquisição de equipamentos de informática e para a conectividade, como materiais de trabalho.

DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES ESTRATÉGICAS

- ✓ Fomentar o desenvolvimento de habilidades conectadas às demandas das economias emergentes, como economia verde, criativa, do cuidado, prateada e digital. Especial atenção às habilidades transversais, como as digitais e socioemocionais.
- ✓ Disseminar para as instituições escolares e docentes dados sobre habilidades emergentes, conectadas aos estudos de demandas, às mudanças do mundo do trabalho e às dinâmicas dos arranjos produtivos locais.

Quadro 11: Síntese das recomendações e dos atores estratégicos para alinhar a profissionalização com a estratégia de desenvolvimento produtivo e a demanda de profissionais qualificados

	Alinhamento da profissionalização com a estratégia de desenvolvimento produtivo e a demanda de profissionais qualificados	Atores estratégicos
Antecipação de demandas	Realizar mais e melhores estudos prospectivos de demanda.	(1), (3), (4), (5), (6)
	Disseminar e consolidar o Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ) como instrumento balizador das políticas e ações.	(1), (2), (3)
	Estimular as relações entre os ambientes escolares da EPT e os espaços reais de trabalho.	(1), (2), (3), (4), (6)
	Ter políticas estruturadas de apoio às escolas e às instituições formadoras da aprendizagem profissional para a atualização constante dos currículos e dos ambientes de aprendizagem.	(1), (2), (4)
	Estabelecer mecanismos de cooperação entre parques tecnológicos, centros de inovação e o ecossistema da profissionalização.	(1), (2), (4)
Formação docente	Criar um programa de incentivo e valorização da profissão docente.	(1), (2), (4), (6)
	Impulsionar a formação inicial de docentes para a EPT em torno do fomento das licenciaturas específicas para educação profissional.	(1), (2), (4)
	Fortalecer programas como o Professores para o Futuro, pelos quais os docentes da EPT desenvolvem vivências em escolas técnicas, empresas e setores produtivos.	(1), (2), (3), (4)
	Estabelecer programas de formação continuada para docentes da EPT orientados para ampliar a literacia digital.	(1), (2), (3), (4)
Desenvolvimento de habilidades estratégicas	Fomentar o desenvolvimento de habilidades conectadas às demandas das economias emergentes, com especial atenção às habilidades transversais como as digitais e socioemocionais.	(1), (2)
	Disseminar para as instituições escolares e docentes dados sobre habilidades emergentes.	(1), (2), (3), (4), (5)

Legenda para atores estratégicos: (1) Governos e órgãos públicos gestores; (2) Instituições de ensino; (3) Empresas privadas e locais de trabalho; (4) Organizações da sociedade civil; (5) Universidades e instituições de pesquisa; (6) Jovens e organizações juvenis.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

4.3.3. ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E ACOMPANHAMENTO DE CARREIRA DAS JUVENTUDES

A agenda de impacto discutida nesta seção destaca o desafio de apoiar e orientar as juventudes nas escolhas profissionais que constroem nessa etapa da vida. Mais do que somente uma decisão individual, essas escolhas estão profundamente ligadas às demandas do desenvolvimento do país. Enfrentar esse desafio envolve ações que contribuam para os jovens terem mais conhecimento sobre o funcionamento do mundo do trabalho, sobre as economias emergentes – e as carreiras de futuro que se vinculam a esses setores inovadores –, sobre os percursos formativos que podem vir a realizar as suas aspirações ocupacionais, entre outras estratégias.

Evidências apontam que nos países da OCDE as ações de orientação profissional:

- i) são pouco familiarizadas com as questões do mercado de trabalho, na maioria das vezes reduzindo-se a aconselhamento psicológico;
- ii) são aconselhamentos pessoais com vieses acadêmicos, por serem na maioria das vezes realizados por instituições de ensino;
- iii) são serviços fragmentados, com poucos recursos, e que quem precisa geralmente não consegue acessá-los;
- iv) as informações relevantes sobre o mundo do trabalho geralmente não estão disponíveis ou não estão acessíveis para que esses serviços as utilizem;
- v) e existem poucas evidências sobre o que funciona em programas de orientação profissional (OCDE, 2010; OCDE, 2021c).

Esse cenário também pode caracterizar a realidade brasileira, já que ações fragmentadas e pontuais podem ser observadas no país. São geralmente realizadas por iniciativas de escolas, instituições formadoras do Jovem Aprendiz, organizações da sociedade civil e de parcerias entre esses atores sociais.



RECOMENDAÇÕES

MOBILIZAÇÃO SOCIAL

- ✓ Fomentar a mobilização social para se construir uma política pública baseada em evidências de orientação profissional e acompanhamento de carreira para as juventudes. Deve ser uma ação transversal que envolve o sistema da educação (formal e informal), os setores do mundo do trabalho e o ecossistema da formação profissional.
- ✓ Realizar amplo estudo sobre as ações existentes de orientação profissional e acompanhamento de carreira, como feiras de profissões, mentorias e palestras com profissionais, visitas técnicas, serviços de orientação vocacional, aplicativos e plataformas de testes vocacionais, entre outras. Identificar quem são os jovens beneficiários, as instituições realizadoras e como tais ações podem ser a base para uma política pública.

APOIO E ACOMPANHAMENTO

- ✓ Criar mecanismos de apoio às escolas e de formação aos docentes para que a unidade pedagógica Projeto de Vida no Ensino Médio esteja articulada com a política pública de orientação profissional, garantindo a autonomia das escolas em desenvolvê-la. Ao mesmo tempo, que essa unidade pedagógica seja sustentada em informações relevantes sobre o mercado de trabalho e sobre cenários prospectivos.
- ✓ Implementar serviços específicos de orientação profissional e acompanhamento de carreira para que jovens encontrem apoio para retomar sua formação e/ou acessar vagas no mercado de trabalho.



POLÍTICAS E INICIATIVAS

Conforme as experiências internacionais, o desenho de uma adequada **política de orientação profissional e acompanhamento de carreira** envolve:


- a) conhecimento sobre os sistemas educacionais, sobre o mercado de trabalho e sobre as profissões, e a capacidade de identificar e utilizar essas fontes de informação para prover aconselhamentos sobre carreiras para os indivíduos;
- b) valorização dos anseios e aptidões dos jovens e identificação das carreiras que levem em conta esses desejos e que são estratégicas para o que se projeta para o mercado de trabalho;
- c) atualização constante sobre a dinâmica do mundo do trabalho, e como isso afeta a formação e orientação profissional aos jovens; e
- d) para além da preparação das escolas, engajar a família, os empregadores e outros agentes sociais para a orientação profissional (MUSSET; KUREKOVA, 2018; IES, 2020; 2021; COVACEVICH *et al.*, 2021; OCDE, 2021b; HOLT-WHITE *et al.*, 2022).

► **Centros de informação sobre carreiras - *Berufsinformationszentrum (Biz)*, Suíça (desde 2004)**: um serviço especializado – virtual e presencial –, tanto para jovens quanto para adultos, que presta aconselhamento e assistência para as questões relativas a carreiras profissionais no país. Cada Biz constitui-se como um balcão de informações no qual se pode encontrar materiais informativos, bem como agendar um aconselhamento pessoal com conselheiros de carreira. Estes, além de responder as dúvidas, encaminham para outros serviços públicos necessários.

► **Programa *Future Ready Learning K-12*, Canadá (desde 2019)**: é uma estratégia educacional em que se articulam os temas sobre as carreiras e o mundo do trabalho nos currículos de todos os níveis da educação básica do país. Diversas ações fazem parte do escopo do programa. Os docentes passam por formação continuada específica para desenvolverem aprendizagens sobre as carreiras, de forma inovadora, na organização curricular. Os estudantes podem acessar uma plataforma para planejamento de carreira e optar por formações extracurriculares para orientação profissional e desenvolvimento de habilidades, a exemplo de vivências em empresas e projetos comunitários.

► **Profissão conselheiro/a de carreiras, Inglaterra, Suíça e Finlândia**: esses países oferecem formações específicas para a profissão de conselheiro de carreira (*career advisor*), como forma de deslocar o escopo da orientação profissional da forma de aconselhamentos psicológicos. Esses profissionais são capacitados para, além de considerar o desenvolvimento individual, orientar o indivíduo nas relações com a sociedade e com o mundo do trabalho, propondo realisticamente caminhos para os desejos e aspirações dos jovens⁶⁷.

67 Para mais informações sobre boas práticas, o projeto OECD "Career Readiness" (em livre tradução, OCDE Preparação para a Carreira) indica estudos de referência e exemplos em: <https://www.oecd.org/education/career-readiness/>.


POLÍTICAS E INICIATIVAS

- ▶ **ChileValora (Chile, desde 2008):** é uma iniciativa que procura mobilizar nacionalmente os atores envolvidos no ecossistema de profissionalização. A governança se dá em torno da definição e atualização do marco de competências profissionais e de um Estatuto da Capacitação e Emprego. Por meio do sistema instituído, pode-se projetar a formação profissional no país, coordenando as ações das instituições de ensino, dos processos de certificação profissional, das gestões de RH nas empresas e referenciando a formulação de políticas públicas na área⁶⁸.


RECOMENDAÇÕES
**POLÍTICA NACIONAL DE
PROFISSIONALIZAÇÃO DAS JUVENTUDES**

- ✓ Mobilizar amplo diálogo social para fortalecer a profissionalização como política nacional. Isso deve envolver um marco legal de referência e uma instância nacional tripartite, que legitime os mecanismos de coordenação e de operação das atividades necessárias à formação para trabalho orientada para o desenvolvimento produtivo.
- ✓ A política deve articular transversalmente diversas áreas temáticas de governo e agentes sociais (da iniciativa privada e da sociedade civil organizada), necessitando uma proposição inovadora do desenho para a realidade brasileira que integre as diferentes áreas da profissionalização.
- ✓ Adotar como diretriz uma política baseada em evidências, incluindo monitoramento e avaliação das ações institucionais, das atividades educativas e dos indicadores de desempenho escolar.
- ✓ Articular a profissionalização com a política de emprego e renda do país. Alinhar a formação para o trabalho com a estratégia de desenvolvimento produtivo.

**MOBILIZAÇÃO E
PARTICIPAÇÃO SOCIAL**

- ✓ Retomar a realização dos fóruns estaduais e do Fórum Nacional de Educação Profissional e Tecnológica, com vistas à construção do processo participativo de nova Conferência Nacional para o tema;
- ✓ Em nível local, estabelecer espaços de diálogo social sobre desenvolvimento de arranjos produtivos locais e demandas de profissionalização. Envolver desde órgãos de gestão pública, entidades do setor privado, bem como movimentos de juventude e de estudantes.

68 Ver mais em: <https://www.chilevalora.cl/> e <https://www.oitcinterfor.org/instituci%C3%B3n-miembro/chilevalora-comisi%C3%B3n-sistema-nacional-certificaci%C3%B3n-competencias-laborales>.

Quadro 12: Síntese das recomendações e dos atores estratégicos para orientação profissional e acompanhamento de carreira das juventudes

	Orientação profissional e acompanhamento de carreira das juventudes	Atores estratégicos
Política baseada em evidências	Fomentar a mobilização social para se construir uma política pública baseada em evidências de orientação profissional e acompanhamento de carreira para as juventudes.	(1), (2), (4), (5), (6)
	Realizar amplo estudo sobre as ações existentes de orientação profissional e acompanhamento de carreira.	(1), (2), (4), (5)
Apoio e acompanhamento	Criar mecanismos de apoio às escolas e de formação aos docentes para que a unidade pedagógica Projeto de Vida no Ensino Médio esteja articulada com a política pública de orientação profissional.	(1), (2)
	Implementar serviços específicos de orientação profissional e acompanhamento de carreira para que jovens encontrem apoio para retomar sua formação e/ou acessar vagas no mercado de trabalho.	(1), (2), (3), (4)

Legenda para atores estratégicos: (1) Governos e órgãos públicos gestores; (2) Instituições de ensino; (3) Empresas privadas e locais de trabalho; (4) Organizações da sociedade civil; (5) Universidades e instituições de pesquisa; (6) Jovens e organizações juvenis.

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

4.3.4. GOVERNANÇA À ALTURA DO DESAFIO DA PROFISSONALIZAÇÃO ORIENTADA PARA O FUTURO

A agenda para fortalecer a governança da profissionalização no Brasil constitui-se da mobilização de amplo diálogo social, da pactuação e da coordenação entre os agentes do ecossistema. Os esforços de diálogo e pactuação consolidam-se na medida em que os agentes se percebem como parte de um ecossistema com interesses comuns, que busca contribuir para uma estratégia nacional

de desenvolvimento produtivo. Já a cooperação entre os agentes diz respeito à existência de espaços formais e informais, institucionalizados ou não, para concretizar a dinâmica de governança. A cooperação se estabelece a partir de mecanismos institucionais legitimados que favoreçam as decisões sobre a configuração e o financiamento do ecossistema da profissionalização.

Quadro 13: Síntese das recomendações e dos atores estratégicos para governança à altura do desafio da profissionalização orientada para o futuro

	Governança à altura do desafio da profissionalização orientada para o futuro	Atores estratégicos
Política Nacional de Profissionalização das Juventudes	Mobilizar amplo diálogo social para fortalecer a Política Nacional de Profissionalização das Juventudes.	Todo o ecossistema da inclusão produtiva
	A política deve articular transversalmente diversas áreas temáticas de governo e agentes sociais, necessitando uma proposição inovadora do desenho para a realidade brasileira.	Todo o ecossistema da inclusão produtiva
	Adotar como diretriz uma política baseada em evidências.	Todo o ecossistema da inclusão produtiva
	Articular a política com os programas de emprego e renda do país.	Todo o ecossistema da inclusão produtiva
Mobilização e participação social	Retomar a realização dos fóruns estaduais e do Fórum Nacional de Formação Profissional e Tecnológica, com vistas a uma nova Conferência Nacional para o tema.	Todo o ecossistema da inclusão produtiva
	Em nível local, estabelecer espaços de diálogo social sobre desenvolvimento de arranjos produtivos locais e demandas de profissionalização.	Todo o ecossistema da inclusão produtiva

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.





REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. Uberização e juventude periférica: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos Cebrap**, v. 39, p. 579-597, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 15 nov. 2022.

ABRAMO, H. W.; VENTURI, G.; CORROCHANO, M. C. Estudar e trabalhar: um olhar qualitativo sobre uma complexa combinação nas trajetórias juvenis. **Novos estudos Cebrap**, v. 39, p. 523-542, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/HffJZGdxz6Z36cqybFw-Q5nH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 15 nov. 2022.

ABRAMO, L.; TRUCCO, D.; ULLMANN, H.; ESPEJO, A. **Jóvenes y familias: políticas para apoyar trayectorias de inclusión**. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47646-jovenes-familias-politicas-apoyar-trayectorias-inclusion>. Acesso em 15 nov. 2022.

AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL (ABDI). **Os jovens e o futuro do trabalho**. 2019. Disponível em: https://api.abdi.com.br/file-manager/upload/files/Pesquisa_Jovens_Futuro_Trabalho_ABDI_FSB.pdf. Acesso em 15 nov. 2022.

ALMEIDA, M. E.; SILVA, T. P. da; NUNES, D. R.; BEZERRA, K. A.; ALBUQUERQUE, A. V. S. M. Aprendizagem Profissional no Brasil: panorama e análise da trajetória laboral dos egressos. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, v. 25, n. 66, p. 1-16, 2019. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9936/1/bmt_66_politica_em_foco_aprendizagem_profissional.pdf. Acesso em 15 nov. 2022.

AMOROSO NETO, V.; MENZES-FILHO, N.; KOMATSU, B. K. **Os Efeitos da Educação Profissional e do Pronatec sobre os Salários**. Policy paper n. 25. São Paulo: Insper, 2017. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2018/09/Efeitos-Educacao-Profissional-Pronatec-Salarios.pdf>. Acesso em 15 nov. 2022.

ANTUNES, R. **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARAÚJO, A.; SILVA NETTO, J.; SIQUEIRA, L. Estrutura familiar e dinâmica educacional entre gerações. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. 1-27, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/HkjRschP9FCMzpHsvGmJHzQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 15 nov. 2022.

ARYMAX; B3 SOCIAL; INSTITUTO VEREDAS. **Retrato do Trabalho Informal no Brasil: desafios e caminhos de solução**. 2022. Disponível em: <https://www.veredas.org/wordpveredas/wp-content/uploads/2022/08/Retrato-do-Trabalho-Infomal-no-Brasil.pdf>. Acesso em 15 nov. 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE LIMPEZA PÚBLICA E RESÍDUOS ESPECIAIS (ABRELPE). **Panorama dos resíduos sólidos no Brasil 2021**. São Paulo: Abrelpe, 2021. Disponível em: <https://abrelpe.org.br/panorama-2021/>. Acesso em 15 nov. 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE STARTUPS (ABSTARTUPS); CENTRO DE INOVAÇÃO PARA A EDUCAÇÃO BRASILEIRA (CIEB). **Mapeamento EdTech 2020: Investigação sobre as tecnologias educacionais brasileiras**. 2020. Disponível em: https://cieb.net.br/wp-content/uploads/2021/04/Mapeamento-Edtech-2020_web.pdf. Acesso em 15 nov. 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SETOR DE BICICLETAS (ALIANÇA BIKE). **Pesquisa de Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo**. São Paulo: Aliança Bike, 2019. Disponível em: https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf. Acesso em 15 nov. 2022.

ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL DE SAÚDE, RAQUETE E CLUBE ESPORTIVO (IHRSA). **Global Report: the state of the health club industry**. 2019. Disponível em: <https://pt-br.ihrsa.org/publications/the-2019-ihrsa-global-report/>. Acesso em 15 nov. 2022.

ATLAS DAS JUVENTUDES. **Juventudes do Agora:** diretrizes e bases de uma política nacional para e com as juventudes. Brasil, 2022. Disponível em: <https://juventudesdoagora.com.br/>. Acesso em 15 nov. 2022.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO (BID). **Economía Plateada:** mapeo de actores y tendencias en América Latina y Caribe. 2021. Disponível em: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/economia-plateada-mapeo-de-actores-y-tendencias-en-america-latina-y-el-caribe.pdf>. Acesso em 16 set. 2022.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO (BID). **La pandemia pone a prueba a la economía creativa:** ideas y recomendaciones de una red de expertos. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18235/0002726>. Acesso em 22 set. 2022.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO (BID); BANCO AFRICANO DE DESENVOLVIMENTO; BANCO ASIÁTICO DE DESENVOLVIMENTO; BANCO EUROPEU PARA RECONSTRUÇÃO E DESENVOLVIMENTO. **The Future of Work:** regional perspectives. 2018. Disponível em: <https://publications.iadb.org/en/future-work-regional-perspectives>. Acesso em 22 set. 2022.

BANCO MUNDIAL. **Consolidando a recuperação:** aproveitando as oportunidades do crescimento verde. 2022. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/37244/9781464818677-PT.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em 22 set. 2022.

BARROS, D. da S. Escolaridade e distribuição de renda entre os empregados na economia brasileira: uma análise comparativa dos setores públicos e privados dos anos 2001 e 2013. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 21, n. 3, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rec/v21n3/1415-9848-rec-21-03-e172135.pdf>. Acesso em 12 out. 2022.

BAUMANN, R. **Globalização, Desglobalização e o Brasil.** Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Brasília/Rio de Janeiro: Ipea, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/jj/rep/a/6SCPdxxB-gv8n7DSkXPkU34N/>. Acesso em 15 nov. 2022.

BRAGA, R. A "nova informalização" e a perversidade da plataformização do trabalho. Entrevista especial com Ruy Braga. **Revista IHU**, 2021. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/159-entrevistas/610195-a-nova-informalizacao-e-a-perversidade-da-plataformizacao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ruy-braga>. Acesso em 15 nov. 2022.

BRANCALION, P. *et al.* Ecosystem restoration job creation potential in Brazil. **People and Nature**, 00, p. 1–9, 2022. Disponível em: <https://besjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/pan3.10370>. Acesso em 15 nov. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação (MEC). **Plataforma Nilo Peçanha.** Brasília, 2021a. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/pnp>. Acesso em 15 nov. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho (MTb). **Comitê de Estudos Avançados sobre o futuro do trabalho.** Brasília, 2018. Disponível em: https://brasscom.org.br/wp-content/uploads/2019/04/Relatorio-final_versao-para-edicao.pdf. Acesso em 15 nov. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Aprendizagem e empregabilidade de jovens no mercado brasileiro** - Termo de Referência apresentado ao Conselho Nacional do Trabalho. 2021b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/conselho-nacional-do-trabalho/site-antigo/comissoes-e-grupos-de-trabalho/gt-aprendizagem-e-empregabilidade-de-jovens-no-mercado-brasileiro/termo-de-referencia-aprendizagem.pdf>. Acesso em 19 set. 2022.

BRASSCOM. **Demanda de Talentos em TIC e Estratégia** ΣTXEM. São Paulo: Brasscom, 2021. Disponível em: <https://brasscom.org.br/demanda-de-talentos-em-tic-e-estrategia-%CF%83-tcem/>. Acesso em 15 nov. 2022.

BRASSCOM. **Relatório Setorial 2021 Macrossetor de TIC.** São Paulo: Brasscom, 2022. Disponível em: <https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-setorial-de-tic/>. Acesso em 15 nov. 2022.

BRITTO, D. *et al.* **Intergenerational Mobility in the Land of Inequality.** IZA Discussion Paper n°15611, 2022.

CARMO, R. L.; CAMARGO, K. Dinâmica Demográfica Brasileira recente: padrões regionais de diferenciação. In.: MONTEIRO NETO, A. **Desenvolvimento Regional no Brasil:** políticas, estratégias e perspectivas. Rio de Janeiro: Ed. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2020. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10199/1/DinamDemogBrasilRecente.pdf>. Acesso em 15 nov. 2022.

CAVES, K. M.; BAUMANN, S.; RENOLD, U. Getting there from here: a literature review on vocational education and training reform implementation. **Journal of Vocational Education & Training**, v. 73, n. 1, p. 95-126, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/13636820.2019.1698643>. Acesso em 15 nov. 2022.

CENTRO DE PESQUISA EM MACROECONOMIA DAS DESIGUALDADES (MADE/USP, 2022). **A reforma trabalhista de 2017 teve efeito sobre a taxa de desemprego no Brasil?** Uma análise dos primeiros anos de vigência da Lei 13.467/2017. 2022. https://madeusp.com.br/wp-content/uploads/2022/05/npe_21_reforma_trabalhista.pdf. Acesso em 15 nov. 2022.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/38319/37035>. Acesso em 15 set. 2022.

CIAVATTA, M.; RAMOS, M. Ensino Médio e Educação Profissional no Brasil: dualidade e fragmentação. **Retratos da Escola**, v. 5, n. 8, p. 27–41, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.22420/rde.v5i8.45>. Acesso em 15 set. 2022.

COGNIZANT. **Jobs of the Future Index:** first annual review, 2020. Disponível em: <https://www.cognizant.com/us/en/whitepapers/documents/cognizant-jobs-of-the-future-index-first-annual-review-codex5309.pdf>. Acesso em 15 set. 2022.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL

CARIBE (CEPAL). **Labour Dynamics and Employment Policies for Sustainable and Inclusive Recovery beyond the Covid-19 crisis.** Santiago, Chile: United Nations, 2021. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47193/10/S2100607_en.pdf. Acesso em: 19 set. 2022.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL); FONDO INTERNACIONAL DE DESARROLLO AGRÍCOLA (FIDA). **Situación de las Juventudes Rurales en América Latina y el Caribe.** 2019. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45048/S1901202_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 set. 2022.

COMITÉ GESTOR DA INTERNET NO BRASIL (CGI/BR). **Painel TIC:** pesquisa *web* sobre o uso da Internet no Brasil durante a pandemia do novo coronavírus. São Paulo: CGI/BR, 2021. Disponível em: https://cetic.br/media/docs/publicacoes/2/20210426095323/painel_tic_covid19_livro_eletronico.pdf. Acesso em 15 set. 2022.

CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE COMÉRCIO E DESENVOLVIMENTO (UNCTAD). **Creative Economy Outlook:** trends in international trade in creative industries. 2019. Disponível em: <https://unctad.org/webflyer/creative-economy-outlook-trends-international-trade-creative-industries>. Acesso em 15 set. 2022.

CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE COMÉRCIO E DESENVOLVIMENTO (UNCTAD). **Digital Economy Report**, 2021. Disponível em: <https://unctad.org/webflyer/digital-economy-report-2021>. Acesso em 13 set. 2022.

CONSELHO NACIONAL DA JUVENTUDE (CONJUVE). **Evidências sobre as políticas federais de juventudes no Brasil:** mapeamento dos investimentos de 2012 a 2020. 2021a. Disponível em: <https://www.institutocielca.org/publicacoes>. Acesso em 15 set. 2022.

CONSELHO NACIONAL DA JUVENTUDE (CONJUVE). **Juventudes e a pandemia do coronavírus.** 2021b. Disponível em: https://atlasdasjuventudes.com.br/wp-content/uploads/2021/08/JuventudesEPandemia2_Relatorio_Nacional_20210702.pdf. Acesso em 15 set. 2022.

CORROCHANO, M. C.; LACZYNSKI, P. Coletivos juvenis nas periferias: trabalho e engajamento em tempos de crise. **Linhas Críticas**, v. 27, e36720, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/36720/29688>. Acesso em 15 set. 2022.

CORROCHANO, M. C.; SOUZA, R.; ABRAMO, H. Jovens ativistas das periferias: experiências e aspirações sobre o mundo do trabalho. **Revista Trabalho Necessário**, v. 17, n. 33, p. 162-186, 2019. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/29373/17090>. Acesso em 15 nov. 2022.

CORSEUIL, C. H.; FOGUEL, M.; GONZAGA, G. Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: evidence from Brazilian matched employer-employee data. **Labour Economics**, v. 57, p. 177-194, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2019.02.002>. Acesso em 15 nov. 2022.

CORSEUIL, C. H.; FRANCA, M.; POLOPONSKY, K. A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. **Novos estudos Cebrap**, v. 39, n. 3, p. 501-520, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/YpyPKctgxHDdcNty58SyZLr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 6 abr. 2022.

COVACEVICH, C., *et al.* Indicators of teenage career readiness: an analysis of longitudinal data from eight countries. **OECD Education Working Papers**, n. 258, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/cec854f8-en>. Acesso em 15 nov. 2022.

DATAFOLHA. **Pesquisa de opinião com estudantes do ensino médio**. 2022. Disponível em: https://fundacaotelefonica.org.br/wp-content/uploads/pdfs/BR_Pesquisa_de_opiniao_com_estudantes_do_Ensino_Medio_Todos.pdf. Acesso em 15 set. 2022.

DELOITTE. **Digital commerce transformation**. 2022a. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consulting/articles/ecommerce-transformation.html>. Acesso em 15 set. 2022.

DELOITTE. **The social enterprise at work: Paradox as a path forward**. 2020 Deloitte Global Human Capital Trends. Deloitte Insights, 2020. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cn/Documents/human-capital/deloitte-cn-hc-trend-2020-en-200519.pdf>. Acesso em 16 nov. 2022.

DELOITTE. **The turning point: um novo clima econômico na América do Sul – Sinopse Brasil**. 2022b. Disponível em: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/br/Documents/about-deloitte/Deloitte-Brasil_Estudo-Turning-Point-South-America_Sinopse.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS (DIEESE). **Educação Profissional e mercado de trabalho: ainda há muito a avançar**. Nota técnica n. 199. 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/nota-Tec199qualificacaoProfissional.html#:~:text=DIEESE%20%2D%20nota%20t%C3%A9cnica%20%2D%20NT%20n%C2%BA,muito%20a%20avan%C3%A7ar%20%2D%20novembro%2F2018&text=perman%C3%Aancia%20na%20vida%20laboral.&text=oportunidades%20que%20lhe%20s%C3%A3o%20proporcionadas,adotadas%20ao%20longo%20da%20hist%C3%B3ria>. Acesso em 16 nov. 2022.

EMMERT, A. The rise of the eco-friendly consumer. **strategy+business**, n. 104, 2021. Disponível em: <https://www.strategy-business.com/article/The-rise-of-the-eco-friendly-consumer>. Acesso em 16 nov. 2022.

EUROPEAN TRAINING FOUNDATION (ETF). **Good multilevel governance for vocational education and training**. 2013. Disponível em: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/5C0302B17E20986CC-1257C0B0049E331_Multilevel%20governance%20x%20VET.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

EY-PARTHENON. **Future Consumer Index 2021**. 2021. Disponível em: https://www.ey.com/pt_br/forms/2022/cpr/baixe-o-estudo-ey-future-consumer-index-2021. Acesso em 16 nov. 2022.

FIGUEIREDO, S. S. S.; JARDIM, F.; SAKUDA, L. O. (orgs.). **Radar AgTech Brasil 2020/2021: mapeamento das startups do setor agro brasileiro**. Embrapa, SP Ventures e Homo Ludens: Brasília e São Paulo, 2021. Disponível em: <https://radaragritech.com.br/dados-2020-2021/>. Acesso em 16 nov. 2022.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>. Acesso em 15 nov. 2022.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). **Investimentos Públicos: 1947-2021**. Observatório de Política Fiscal, 2022. Disponível em: <https://observatorio-politica-fiscal.libre.fgv.br/series-historicas/investimentos-publicos/investimentos-publicos-1947-2021>. Acesso em 19 set. 2022.

FIRJAN. **Mapeamento da Indústria Criativa no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://casafirjan.com.br/sites/default/files/2022-07/Mapeamento%20da%20Ind%C3%BAstria%20Criativa%20no%20Brasil%202022.pdf>. Acesso em 15 set. 2022.

FORUM ECONÔMICO MUNDIAL (FEM). **Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy**. 2020a. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/jobs-of-tomorrow-mapping-opportunity-in-the-new-economy/>. Acesso em 16 nov. 2022.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL (FEM). **The Future of Jobs Report**. 2020b. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf. Acesso em 02 ago. 2022.

FRANK, A.; AYALA, N. F.; BENITEZ, G. B.; MARCON, E.; LERMAN, L. V. **Profissões Emergentes na Era Digital: oportunidades e desafios na qualificação profissional para uma recuperação verde**. SENAI e Cooperação Alemã para o Desenvolvimento Sustentável. 2021. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/b7/5a/b75af326-9c36-49e7-b-298-1b9f0a3d4938/estudo_profissoes_emergentes_-_giz_ufrgs_e_senai.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

FREIRE, D.; SABOIA, J. Determinantes para a condição nem-nem dos jovens brasileiros: uma análise desagregada de inativos e desocupados. **Economia e Sociedade**, v. 30, n. 3, p. 811-844, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/KDLZCkr5QY6P-J7kStWDdMCB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 29 mar. 2022.

FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO (FRM); PLANO CDE. **Juventudes, Educação e Projeto de Vida**. 2020. Disponível em: https://www.planocde.com.br/site2018/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_JuventudesEducaoProjetoDeVida.pdf. Acesso em 29 dez. 2022.

FUNDAÇÃO SM; ORGANIZAÇÃO DA JUVENTUDE NA IBEROAMÉRICA (OJI). **Pesquisa Juventudes no Brasil**. 2021. Disponível em: <https://oji.fundacion-sm.org/pesquisa-juventudes-no-brasil-2021/?lang=pt-br>. Acesso em 16 nov. 2022.

GARDINER, D.; GOEDHUYS, M. **Youth Aspirations and the Future of Work: a review of the literature and evidence**. ILO Working Paper 8. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_755248/lang--en/index.htm. Acesso em 16 nov. 2022.

GLOBAL SHAPERS COMMUNITY. **Global Shapers Survey 2017**. 2017. Disponível em: https://www.es.amnesty.org/fileadmin/noticias/ShapersSurvey2017_Full_Report_24Aug__002__01.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

GOÉS, G.; FIRMINO, A.; MARTINS, F. Pannel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Carta de Conjuntura**. 2º trimestre de 2022. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/porta/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

GONÇALVES B. P.; MAGGION, R. V. **Benefícios Econômicos da Transformação Digital de Serviços Públicos: o caso da cidade de São Paulo**. BID. 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18235/0004309>. Acesso em 19 set. 2022.



ITAÚ CULTURAL. **Dez anos de Economia da Cultura no Brasil e os Impactos da Covid-19**: um relatório a partir do painel de dados do observatório. São Paulo: Itaú Cultural, 2020. Disponível em: https://portal-assets.ic-networks.org/uploads/attachment/file/100687/EconomiaCulturanoBrasileosImpactosdaCOVID-19_Painel-deDados_nov.pdf. Acesso em 16 set. 2022.

ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO (IET). **Articulação curricular no ensino técnico-profissional e projetos empreendedores**. 2020a. Disponível em: <https://www.itaueducacaoetrabalho.org.br/documents/Articulacao-Curricular.pdf>. Acesso em 19 set. 2022.

ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO (IET). **Educação profissional e tecnológica emancipatória**: juventudes e trabalho. 2020b. Disponível em: <https://observatorioept.org.br/>. Acesso em 19 set. 2022.

ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO (IET). **Engajamento de Empresas na Educação Profissional e Tecnológica no Brasil**: aprendizados de práticas internacionais. 2022a. Disponível em: <https://observatorioept.org.br/conteudos/engajamento-de-empresas-na-ept-no-brasil-aprendizados-de-praticas-internacionais>. Acesso em 19 set. 2022.

ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO (IET). **Ensino Profissional e Técnico no Brasil**: construção de engajamento de parceiros sociais. 2021a. Disponível em: <https://observatorioept.org.br/conteudos/ensino-profissional-e-tecnico-no-brasil-construcao-de-engajamento-de-parceiros-sociais>. Acesso em: 19 set. 2022.

ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO (IET). **EPT: um olhar para cinco sistemas ao redor do mundo**, 2021b. Disponível em: <https://observatorioept.org.br/conteudos/ept-um-olhar-para-cinco-sistemas-ao-redor-do-mundo>. Acesso em 19 set. 2022.

ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO (IET). **Indicadores da qualidade dos egressos do ensino técnico**. 2022b. Disponível em: <https://observatorioept.org.br/conteudos/indicadores-de-qualidade-dos-egressos-do-ensino-tecnico>. Acesso em 19 set. 2022.

mográfica e Socioeconômica, n.41. 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios** - Síntese de Indicadores. 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>. Acesso em 19 set. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Projeção da População do Brasil por sexo e idade para o período 1980-2050** - Revisão 2004. 2004. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Projecao_da_Populacao/Revisao_2004_Projecoes_1980_2050/metodologia.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Análise do Mercado de Trabalho**. Boletim Mercado de Trabalho Conjuntura e Análise, n. 28, 2022. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11171/1/bmt_73.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Inserção dos jovens no mercado de trabalho em tempos de crise**. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10413>. Acesso em: 25 ago. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Relatório do 4º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação**. 2022. Disponível em: http://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/plano_nacional_de_educacao/relatorio_do_quarto_ciclo_de_monitoramento_das_metas_do_plano_nacional_de_educacao.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

INSTITUTO VEREDAS; FUNDAÇÃO ARYMAX; B3 SOCIAL. **O futuro da inclusão produtiva no Brasil**: da emergência social aos caminhos pós-pandemia. 2020. Disponível em: http://arymax.org.br/conhecimento/inclusaoprodutivanobrasil/futuro-IP_2020-vDigital.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

HOLT-WHITE, E.; MONTACUTE, R.; TIBBS, L. **Paving the Way**: Careers guidance in secondary schools. 2022. Disponível em: <https://www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2022/03/Paving-the-Way-1.pdf>. Acesso em 16 nov. 2022.

HUAWEI; OXFORD ECONOMICS, 2017. **Digital Spillover** - Measuring the true impact of the digital economy. 2017. Disponível em: https://www.huawei.com/minisite/gci/en/digital-spillover/files/gci_digital_spillover.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

INSTITUTE OF EDUCATION SCIENCES (IES). **Designing and Delivering Career Pathways at Community Colleges**: a practice guide for educators. 2021. Disponível em: <https://ies.ed.gov/ncee/wwc/Docs/PracticeGuide/WWC-PraxGuide-Career-Pathways-full-text-Final-508.pdf>. Acesso em 16 nov. 2022.

INSTITUTE OF EDUCATION SCIENCES (IES). **Paving the Pathway to College and Careers**: resource compilation. 2020. Disponível em: https://ies.ed.gov/ncee/rel/regions/appalachia/events/materials/03-16-21_paving-pathway-to-college-careers-resource-compilation_acc.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Brasil em números, Brazil in figures**. Centro de Documentação e Disseminação de Informações - vol. 1. - Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2/bn_2021_v29.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Características gerais dos moradores 2020-2021** - PNAD Contínua. 2022a. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**. 2022b. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 16 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estudos e Pesquisas - Informação De-**

GOYN SP. **Desafios** – Quais os principais desafios encontrados pelos jovens-potência? 2021. Disponível em: <https://goynsp.org/jovempotencia/desafios/>. Acesso em: 8 out. 2022.

GROHMANN, R. Pesquisador da "plataformização" lista princípios dos "trabalhos decentes" e projeta futuro da área. **Revista IHU**, 2021. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/611793-pesquisador-da-plataformizacao-lista-principios-dos-trabalhos-decentes-e-projeta-futuro-da-area>. Acesso em 16 nov. 2022.

GRUPO CIA DE TALENTOS. **Carreira dos sonhos 2022**. 2022. Disponível em: <https://www.carreiradossonhos.com.br/>. Acesso em: 8 out. 2022.

GRUPO DE ESTUDOS MULTIDISCIPLINARES DA AÇÃO AFIRMATIVA (GEMAA). **Relatório das Desigualdades de Raça, Classe e Gênero**. 2020. Disponível em: <https://gema.iesp.uerj.br/infografico/relatorio2020/>. Acesso em 16 nov. 2022.

GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **V Relatório Luz da Sociedade Civil Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil**. 2021. Disponível em: https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2021/07/por_rl_2021_completo_vs_03_lowres.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

GUIMARÃES, N. Trabalho: uma categoria-chave no imaginário juvenil. In: ABRAMO, H. W.; BRANCO, P. P. M. (orgs.). **Retratos da Juventude Brasileira**: análise de uma pesquisa nacional. São Paulo: Instituto Cidadania e Editora da Fundação Perseu Abramo, 2005. Disponível em: <https://observatorioensinomedio.ufpr.br/wp-content/uploads/2014/04/trabalho-uma-categoria-chave-no-imaginario-juvenil.pdf>. Acesso em 16 nov. 2022.

GUIMARÃES, N.; BRITO, M.; COMIN, A. Trajetórias e transições entre jovens brasileiros: pode a expansão eludir as desigualdades? **Novos Estudos - Cebrap**, v. 39, n. 3, p. 475-498, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/cZtJm4FXwFjq4Wfk4JsQkhN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 16 nov. 2022.





ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO (IET); PLANO CDE. **Futuro do Trabalho: grandes tendências e recomendações de política**, 2020c. Disponível em: <https://observatorioept.org.br/conteudos/futuro-do-trabalho-grandes-tendencias-e-recomendacoes-de-politica>. Acesso em 19 set. 2022.

JESUS, D. F. de; SILVA, A. M. R. da; NEVES, O. J. F. Diferencial de rendimentos por nível de escolaridade entre homens e mulheres no Brasil: uma análise dos primeiros trimestres de 2012, 2015 e 2019. **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, v. 9, n. 1, p. 57–81, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/rerut/article/view/21140>. Acesso em 26 set. 2022.

LEBOURG, E.; COUTRIM, R. M.; SILVA, L. Juventude e transição para o ensino médio: desafios e projetos de futuro. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 102, n. 260, p. 82-98, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.102.i260.4149>. Acesso em 16 nov. 2022.

LEONE, E. T.; PRONI, M. W. **Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo**. Campinas: CRV, 2021. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/images/publicacoes/Livros/centros-e-nucleos/facetado_trabalho_no_brasil_contemporaneo.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

LIMA, Y.; STRAUCH, J. M.; ESTEVES, M. G. P.; SOUZA, J. M. de; CHAVES, M. B.; GOMES, D. T. **O Futuro do Emprego no Brasil**: estimando o impacto da automação. Laboratório do Futuro - UFRJ: Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.cos.ufrj.br/uploadfile/publicacao/2961.pdf>. Acesso em 19 set. 2022.

LINKEDIN BRASIL. **Profissões Emergentes**. São Paulo, 2020. Disponível em: https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/emerging-jobs-report/Emerging_Jobs_Report_Brazil.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

MAGALHÃES, G.; CASTIONI, R. Educação Profissional no Brasil – expansão para quem? **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 27, n. 105, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/dC5fb7qH>

cYKpsyjSnP6ZPry/?lang=pt&format=pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

MARTINS, T. Determinações do racismo no mercado de trabalho: implicações na “questão social” brasileira. **Temporalis**, v. 14, n. 28, p. 113–132, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/7077/6148>. Acesso em 16 nov. 2022.

MCKINSEY & COMPANY. **A Future that Works**: automation, employment, and productivity. 2017. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx>. Acesso em 15 set. 2022.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE (MGI). **Jobs Lost, Jobs Gained**: workforce transitions in a time of automation. 2017. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-report-december-6-2017.pdf?shouldIndex=false>. Acesso em 15 ago. 2022.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Mapa de Empresas** - boletim do 1º quadrimestre de 2022. 2022. Disponível em: https://www.aen.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2022-06/mapa-de-empresas-boletim-do-1o-quadrimestre-de-2022.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

MORAES, G. H.; ALBUQUERQUE, A. E. M. de; SANTOS, R. dos; SILVA, S. de S. M. O. da. Como expandir as matrículas em cursos técnicos? Uma análise das estratégias do Plano Nacional de Educação. **Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais**, v. 6, p. 49-105, 2022. Disponível em: <http://cadernosdeestudos.inep.gov.br/ojs3/index.php/cadernos/article/view/5379/4090>. Acesso em 16 nov. 2022.

MOVIMENTO BRASIL COMPETITIVO (MBC). **Educação profissional técnica, competitividade e desenvolvi-**

mento: uma agenda para o Brasil. 2022. Disponível em: <https://www.mbc.org.br/wp-content/uploads/2022/08/mbc-manifesto-educacao-tecnica.pdf>. Acesso em 16 nov. 2022.

MUSSET, P.; KUREKOVA, L. M. Working it out: Career Guidance and Employer Engagement. **OECD Working Papers**, n. 175, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/51c9d18d-en>. Acesso em 16 nov. 2022.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **O que São as Mudanças Climáticas?** 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/175180-o-que-sao-mudancas-climaticas>. Acesso em 16 nov. 2022.

NERI, M. **Juventude e Trabalho** - qual foi o impacto da crise na renda dos jovens? E nos nem-nem? Rio de Janeiro: FGV Social, 2019. Disponível em: https://www.cps.fgv.br/cps/bd/docs/Pesquisa-Jovens_Crise_Trabalho_NemNem_Marcelo-Neri-FGV-Social.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

NERI, M. **Juventudes, Educação e Trabalho**: impactos da pandemia nos nem-nem. Rio de Janeiro: FGV Social, 2021. Disponível em: https://www.cps.fgv.br/cps/bd/docs/TEXTO-Pandemia-Jovens-Nem-Nem_Sumario-Marcelo_Neri_FGV_Social.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

NERI, M.; HECKSHER, M. **Jovens**: projeções populacionais. Rio de Janeiro: FGV Social, 2021. Disponível em: https://www.cps.fgv.br/cps/bd/docs/TEXTO-Populacao_Atlas_FGV-Social_Marcelo-Neri.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

NEWZOO. **Global Games Market Report**. 2022. Disponível em: https://newzoo.com/products/reports/global-games-market-report?utm_campaign=GGMR%202022&utm_source=ppc&utm_content=product%20page&utm_term=newzoo%20global%20games%20market%20report&utm_campaign=Games+Market+Report+Product+Page&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=3787860576&hsa_cam=17123497160&hsa_grp=140070146110&hsa_ad=595876740380&hsa_src=g&hsa_tgt=kwd-636107049542&hsa_kw=newzoo%20

global%20games%20market%20report&hsa_mt=e&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=CjwKCAjw-g5uZBhATEiwAhhRLHuKwmWgDL5EkpPkd2zYhCw-TDJr7R8ciyEO4osxJd-EgxWT-knagRpxoCVNUQAvD_BwE. Acesso em 19 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **As Desigualdades e o Mundo do Trabalho**. Relatório IV. Conferência Internacional do Trabalho, 109.ª sessão, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_824736.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Care at Work**: investing in care leave and services for a more gender equal world of work. 2022a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Empregos Verdes para os Jovens**: promover empregos dignos para os jovens, tornar a economia mais verde. s.d. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_779094.pdf. Acesso em 12 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **From School to Work: an analysis of youth labour market transitions**. Spotlight on work statistics, n. 9, October 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_732422.pdf. Acesso em 14 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Global Employment Trends for Youth 2020**: technology and the future of jobs, 2020a. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737648/lang--en/index.html. Acesso em 13 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Global Employment Trends for Youth 2022**: investing



ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Learning for Jobs**. 2010. Disponível em: https://www.oecd-ilibrary.org/education/learning-for-jobs_9789264087460-en. Acesso em 19 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Working it out:** career guidance and employer engagement. 2018. Disponível em: https://www.oecd-ilibrary.org/education/working-it-out_51c9d18d-en. Acesso em 19 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE); ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO (IET); FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO (FRM). **Engajamento de Empresas na EPT no Brasil:** aprendizados de práticas internacionais. Disponível em: <https://observatorioept.org.br/conteudos/engajamento-de-em-presas-na-ept-no-brasil-aprendizados-de-praticas-internacionais>. Acesso em 16 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE); ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO (IET); FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO (FRM). **Ensino Profissional e Técnico no Brasil:** construção de engajamento de parceiros sociais. 2021. Disponível em: <https://observatorioept.org.br/conteudos/ensino-profissional-e-tecnico-no-brasil-construcao-de-engajamento-de-parceiros-sociais>. Acesso em 16 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE); ITAÚ SOCIAL. **Education Policy Outlook:** Brasil – com foco em políticas nacionais e subnacionais, 2021. Disponível em: https://www.ita-social.org.br/wp-content/uploads/2021/06/Education-Policy-Outlook_Poli%CC%81ticas-Nacionais-e-Subnacionais.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Skills for jobs**. s.d. Disponível em: [https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/imbances.php#BRA/_/_/\[%22skills%22%2C%22knowledge%22%2C%22abilities%22\]/co](https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/imbances.php#BRA/_/_/[%22skills%22%2C%22knowledge%22%2C%22abilities%22]/co). Acesso em 12 set. 2022.

OTTONI, B.; OLIVEIRA, P. R. e; ESTRELA, L.; SANTOS, A. T.; BARREIRA, T. Automation and job loss: the Brazilian case. **Nova Economia**, v. 32, n. 1, p. 157–180, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/neco/a/tHdRWS8KqNWZJJq9LM-PKYN/?format=pdf&lang=en>. Acesso em 16 nov. 2022.

OXFAM BRASIL. **Primeiro a Crise, Depois a Catástrofe**. 2022. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/justica-social-e-economica/primeiro-a-crise-depois-a-catastrofe/>. Acesso em 16 nov. 2022.

PENSSAN. **II Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no Contexto da Pandemia da Covid-19 no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://olheparaafome.com.br/wp-content/uploads/2022/06/Relatorio-II-VIGIL-SAN-2022.pdf>. Acesso em 19 set. 2022.

PINHEIRO, D; RIBEIRO, E.; VENTURI, G.; NOVAES, R. **Agenda Juventude Brasil:** leituras sobre uma década de mudanças. Rio de Janeiro: Unirio, 2016.

PIRES, A. **O Crescimento do Desalento no Brasil:** reflexões sobre a juventude no atual mundo do trabalho. Sociedade Brasileira de Sociologia. 2021. Disponível em: <https://www.sbsociologia.com.br/o-crescimento-do-desalento-no-brasil-reflexoes-sobre-a-juventude-no-atual-mundo-do-trabalho/>. Acesso em 19 set. 2022.

SISTEMA DE ESTIMATIVAS DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA DO OBSERVATÓRIO DO CLIMA (SEEG). **Análise das Emissões Brasileiras de Gases de Efeito Estufa e suas Implicações para as Metas Climáticas do Brasil 1970-2020**. 2021. Disponível em: <https://energiaeambiente.org.br/produto/analise-das-emissoes-brasileiras-de-gases-de-efeito-estufa-e-suas-implicacoes-para-as-metas-climaticas-do-brasil-1970-2020>. Acesso em 13 set. 2022.

PAINEL INTERGOVERNAMENTAL SOBRE MUDANÇAS CLIMÁTICAS (IPCC). **Climate Change 2022:** impacts, adaptation and vulnerability. 2022. Disponível em: <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/>. Acesso em 19 set. 2022.

PORVIR. **Programa Jovens Construtores e o Ecossistema de Educação**. 2021. Disponível em: <https://>

in transforming futures for young people. 2022b. Disponível em: <https://reliefweb.int/report/world/global-employment-trends-youth-2022-investing-transforming-futures-young-people>. Acesso em 25 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **ILO Monitor:** Covid-19 and the world of work. 2020b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O Futuro da Formação Profissional na América Latina e no Caribe:** diagnóstico e diretrizes para seu fortalecimento. 2017. Disponível em: https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_portugues_web_0.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Prestação de Cuidados:** trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Skills for Employment Policy Brief** - formulating a national policy on skills development. 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167172/lang--en/index.htm. Acesso em 19 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho Decente e Juventude**. 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230674.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Work for a brighter future**. Global Commission on the future of work, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf. Acesso em 12 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Youth & Covid-19:** impacts on jobs, education, rights

and mental well-being. 2020c. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/WCMS_753026/lang--en/index.htm. Acesso em 16 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Youth Labour Statistics-** ILOSTAT. 2022c. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/topics/youth/>. Acesso em 19 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **A Educação no Brasil:** uma perspectiva internacional. Todos Pela Educação, 2021a. Disponível em: https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2021/06/A-Educacao-no-Brasil_uma-perspectiva-internacional.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Dream Jobs?** Teenagers' career aspirations and the future of work, 2020. Disponível em: <https://www.oecd.org/education/dream-jobs-teenagers-career-aspirations-and-the-future-of-work.htm>. Acesso em 12 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Education at a glance 2022**. 2022. Disponível em: https://www.oecd-ilibrary.org/education/education--at-a-glance2022-3197152_b-en;jsessionid=v3tl5ESSBpi_kQg3pqSvYxg6mlmzkwQUJdrl4cG6.ip-10-240-5-36. Acesso em 19 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Education Policy Perspectives**. 2021b. Disponível em: https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-education-policy-perspectives_5cc2d673-en. Acesso em 19 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **How Youth Explore, Experience and Think about their Future**. 2021c. Disponível em: <https://issuu.com/oecd.publishing/docs/how-youth-explore-experience-think-about-their-fut>. Acesso em 19 set. 2022.

cedaps.org.br/antigo/wp-content/uploads/2021/12/Porvir_Programa-Jovens-Construtores-e-o-Ecosistema-de-Educacao.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O MEIO AMBIENTE (PNUMA). **Global Guidance for Education on Green Jobs**. 2021. Disponível em: <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/35070/GGEGJ.pdf>. Acesso em 13 set. 2022.

PRONI, M.; GOMES, D. Problemas crônicos do mercado de trabalho no Brasil: diferenças regionais, 2014-2019. In: LEONE, E. T.; PRONI, M. W. **Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo**. Campinas: CRV, 2021. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/images/publicacoes/Livros/centros-e-nucleos/facetado_trabalho_no_brasil_contemporaneo.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

PWC. **Consumers Respond to Waves of Disruption**. June 2022 Global Consumer Insights Pulse Survey. 2022. Disponível em: <https://www.pwc.com/consumerinsights>. Acesso em 18 set. 2022.

PWC. **The Future of Consumer Markets: preparing for tomorrow's consumers today**. 2021. Disponível em: <https://www.pwc.com/gx/en/consumer-markets/future-of-consumer-markets/future-of-consumer-markets-report-2021.pdf>. Acesso em 18 set. 2022.

PWC; INSTITUTO LOCOMOTIVA. **O Abismo Digital no Brasil: como a desigualdade de acesso à internet, a infraestrutura inadequada e a educação deficitária limitam nossas opções para o futuro**. 2022. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2022/o-abismo-digital-no-brasil.html>. Acesso em 16 nov. 2022.

QUEIROZ, C. **Economia do Cuidado**. Revista Fapesp, ed. 299. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://revistas-pesquisa.fapesp.br/economia-do-cuidado/>. Acesso em 16 nov. 2022.

REGO, F.; ROSAS, I.; PRADOS, R. Educação profissional e tecnológica como alternativa de acesso ao mercado de trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 2, p.

14585-14596, 2021. *Brazilian Journal of Development*. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.34117/bjdv7n2-198>. Acesso em 16 nov. 2022.

RODRIGUES, M. M. A. **Governança, Democracia e Política de Educação e Formação Profissional no Brasil: do Senai ao Pronatec**. Ensino Superior Unicamp, v. 6, p. 1-18, 2015. Disponível em: <https://www.revistaensinosuperior.gr.unicamp.br/artigos/governanca-democracia-e-politica-de-educacao-e-formacao-profissional-no-brasil-do-senai-ao-pronatec>. Acesso em 19 set. 2022.

S4YE. **Orange Economy: as a driver of jobs for youth**. 2020. Disponível em: <https://www.s4ye.org/node/3725>. Acesso em 14 set. 2022.

SCOTT, J. Social network analysis: developments, advances, and prospects. **Social Network Analysis and Mining**, v. 1, n. 1, p. 21-26, 2011. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s13278-010-0012-6>. Acesso em 16 nov. 2022.

SEMESP. **Mapa do Ensino Superior no Brasil 2021**. 2022. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2021/06/Mapa-do-Ensino-Superior-Completo.pdf>. Acesso em 19 set. 2022.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL (SENAI). **Panorama Mundial da Educação Profissional: desafios e respostas**. Brasília: Senai, 2015. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/5f/94/5f942865-28d8-4ecc-bd88-a75d-866817ce/panorama_mundial_da_educacao_profissional_senai.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

SILVA, D. de M.; MOURA, D. H. A implementação do Pronatec e as implicações na política de educação profissional: o prescrito e o efetivado. **Educ. Pesqui.**, v. 28, e240913, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/pLKbmV8cm7PC37ByM6XM6wb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 16 nov. 2022.

SILVA, E. R. A. da; VAZ, F. M. Os jovens que não trabalham e não estudam no contexto da pandemia da Covid-19 no Brasil. **Boletim Mercado de Trabalho - Con-**

juntura e Análise, n. 70, p. 105-121, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt70/dossiea2>. Acesso em: 10 nov. 2022.

SILVA, J.; SOUZA, L. D.; PACKARD, T. G.; ROBERTSON R. **Emprego em Crise: trajetória para melhores empregos na América Latina pós-Covid-19**. Washington: Banco Mundial, 2021. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35549/9781464816925.pdf?sequence=18&isAllowed=y>. Acesso em 19 set. 2022.

SILVA, N. B. S. e. **Efeitos Demográficos e Educacionais no Desemprego Jovem das Regiões Metropolitanas do Brasil**. 2020. 133 f. Dissertação (Mestrado em Demografia) - Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/35122/1/Efeitos%20demogr%C3%A1ficos%20e%20educacionais%20no%20desemprego%20jovem%20das%20Regi%C3%B5es%20Metropolitanas%20do%20Brasil%20-%20Nath%C3%A1lia%20Barbosa%20Souza%20e%20Silva.pdf>. Acesso em 16 nov. 2022.

SOUSA, E.; POCHMANN, M. Juventude e mercado de trabalho no Brasil: a crise reafirmando o subdesenvolvimento. In: LEONE, E. T.; PRONI, M. W. **Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo**. Campinas: CRV, 2021. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/images/publicacoes/Livros/centros-e-nucleos/facetado_trabalho_no_brasil_contemporaneo.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Educação Já 2022: contribuições para a construção de uma agenda sistêmica na educação básica brasileira**. 2022. Disponível em: <https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2022/04/educacaoja2022-abril02-todospelaeducacao.pdf>. Acesso em 19 set. 2022.

TOLFO, S. R. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, v. 2, n. 2, 2002. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572002000200003. Acesso em 19 set. 2022.

TRÊS MEIOS. **Estudo Target Group Index Flash Pandemic**. 2020. Disponível em: https://www.tresmeios.com.br/wp-content/uploads/2020/11/estudo_3Meios.pdf. Acesso em 16 nov. 2022.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). **Levantamento no Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec)**. 2015. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/levantamento-no-programa-nacional-de-acesso-ao-ensino-tecnico-e-emprego-pronatec.htm>. Acesso em 16 nov. 2022.

TSUNAMI60+; HYPE60+; PIPE.SOCIAL. **Relatório TSUNAMI 60+: a economia prateada**. 2019. Disponível em: <https://pipelabo.com/tendencias/tsunami60-a-economia-prateada/>. Acesso em 16 nov. 2022.

UNESCO. **Technical and Vocational Education and Training for Disadvantaged Youth**. Bonn, Alemanha: Unesco-Unevoc International Centre, 2021. Disponível em: https://unevoc.unesco.org/pub/tvet_for_disadvantaged_youth.pdf. Acesso em 19 set. 2022.

UNICEF. **Cenário da Exclusão Escolar no Brasil: um alerta sobre os impactos da pandemia da Covid-19 na educação**. Cenpec Educação, 2021. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/media/14026/file/cenario-da-exclusao-escolar-no-brasil.pdf>. Acesso em 19 set. 2022.

UNIRIO. **Agenda Juventude Brasil: leituras sobre uma década de mudanças**. 2016. Disponível em: <https://atlasdasjuventudes.com.br/biblioteca/agenda-juventude-brasil-leituras-sobre-uma-decada-de-mudancas/>. Acesso em 28 ago. 2022.

URT, S.; ALMEIDA, L. Juventude, trabalho e formação profissional. **Revista Fragmentos de Cultura**, v. 30, n. 2, p. 266-278, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18224/frag.v30i2.7964>. Acesso em 16 nov. 2022.

WORLD RESOURCES INSTITUTE (WRI) BRASIL. **Uma Nova Economia para uma Nova Era: elementos para a construção de uma economia mais eficiente e resiliente para o Brasil**. 2020. Disponível em: https://www.wribrasil.org.br/sites/default/files/af_neb_synthesisreport_digital.pdf. Acesso em 15 set. 2022.



ANEXO

RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO “COMO AS ORGANIZAÇÕES DEDICADAS À INCLUSÃO PRODUTIVA DE JOVENS ESTÃO PENSANDO O FUTURO DO TRABALHO?”

O questionário foi aplicado entre os dias 6 e 27 de outubro de 2022 junto a organizações que trabalham, direta ou indiretamente, com a inclusão produtiva das juventudes brasileiras. A pesquisa teve como objetivos: (a) mapear o perfil das organizações que trabalham com inclusão produtiva das juventudes no Brasil; e (b) compreender como essas organizações têm pensado o futuro do trabalho.

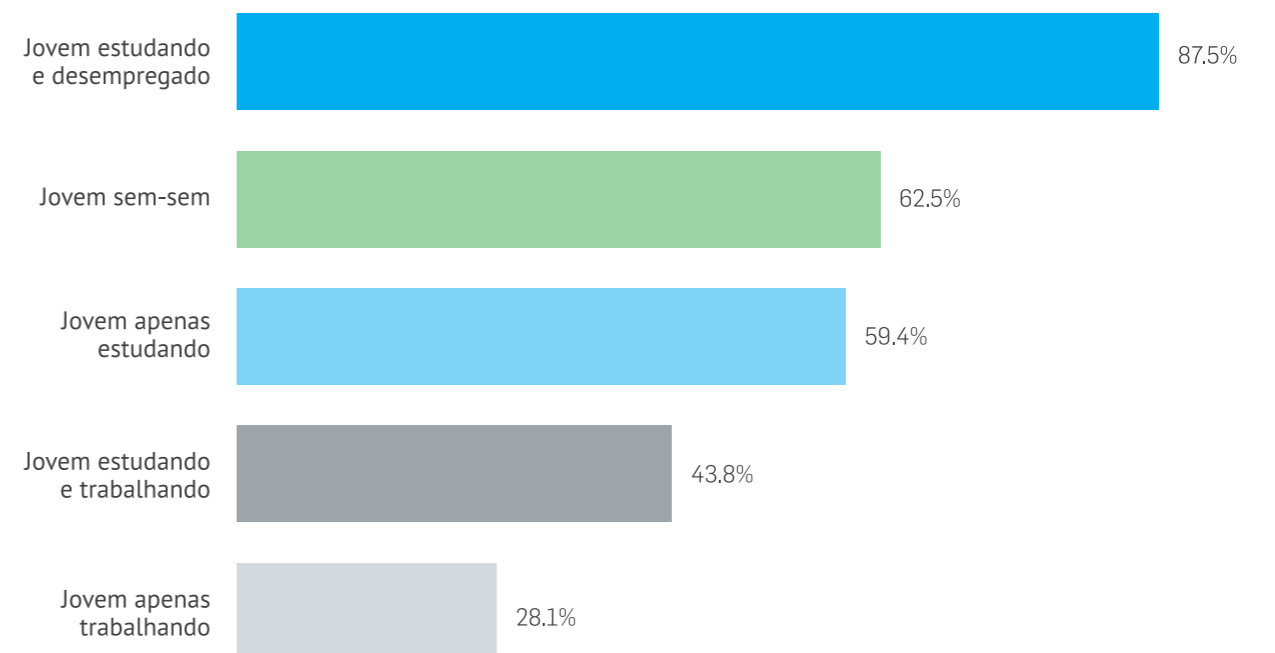
1. PERFIL DAS ORGANIZAÇÕES

Das 34 organizações respondentes, 31 estão localizadas no estado de São Paulo. As demais são do Rio de Janeiro, do Paraná e de Goiás, todas com atuação nas capitais dos respectivos estados, à exceção de uma das instituições, que atua em São Paulo e em outros estados. A maioria corresponde a organizações da sociedade civil, havendo também instituições de educação, do setor produtivo e da saúde.

2. PERFIL DE JOVENS ATENDIDOS

O público-alvo das organizações corresponde a jovens em diferentes situações de estudo e trabalho. Parte significativa das instituições se dedica a atender jovens que não estão trabalhando (as organizações indicaram mais de um perfil, por isso a soma dos percentuais excede 100%).

Gráfico 1: Situação de jovens atendidos em relação à situação de estudo e trabalho



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

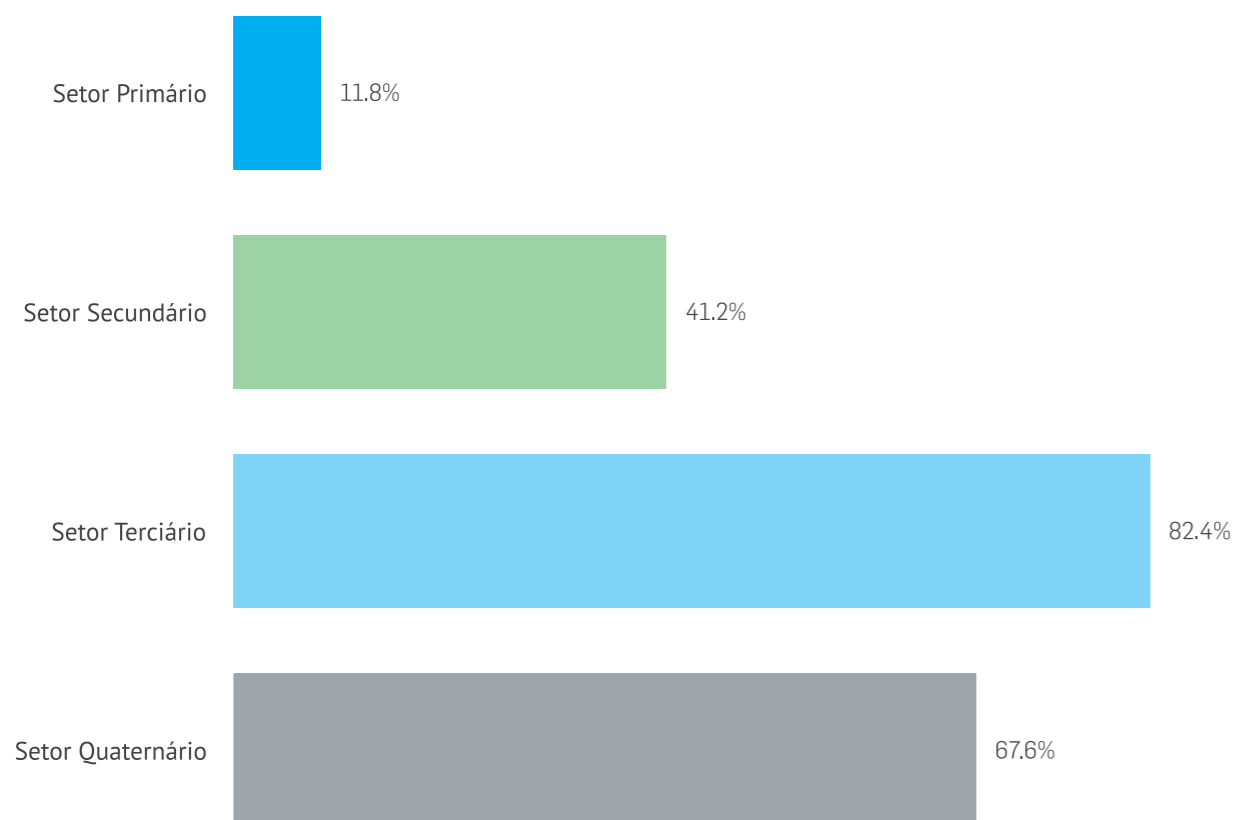
Destes públicos, as organizações informam direcionar suas ações principalmente à juventude urbana, priorizando a juventude negra, especialmente jovens mulheres e de baixa renda e jovens LGBTQIA+.

Quanto à faixa etária, há ações voltadas aos diferentes recortes etários das juventudes, e muitas organizações atendem mais de uma faixa. No entanto, são prevalentes ações para jovens de 15 a 19 anos, público-alvo citado por 85% das organizações.

3. QUAIS OS SETORES DA ECONOMIA EM QUE SÃO INCLUÍDAS PRODUTIVAMENTE AS JUVENTUDES ACOMPANHADAS PELAS ORGANIZAÇÕES?

Os setores que se destacam como aqueles que mais absorvem as juventudes acompanhadas pelas instituições consultadas são, em ordem decrescente: o setor terciário (comércio, transportes, restaurantes, comunicações, serviços financeiros, serviços públicos, turismo, serviços de saúde, etc.); o setor quaternário (pesquisa e desenvolvimento, tecnologia da informação, educação, consultoria, etc.); o setor secundário (produção têxtil, indústria automobilística, metalúrgicas, produção de papel e celulose, construção civil, indústria naval, indústrias alimentares, etc.); e o setor primário (agricultura, pecuária, silvicultura, pesca, extrativismo mineral, etc.). Lembrando que, por se tratar de uma questão de múltipla escolha, a soma dos percentuais excede 100%.

Gráfico 2: Setores que mais incluem os jovens atendidos pelas organizações



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

4. QUAIS ATIVIDADES VOLTADAS À INCLUSÃO PRODUTIVA DE JOVENS SÃO DESENVOLVIDAS PELAS ORGANIZAÇÕES?

De forma geral, as atividades ofertadas têm como propósito promover a autonomia econômica e auxiliar na preparação e na inclusão de jovens no mercado de trabalho. Esta foi uma questão aberta, e as descrições apontam para estratégias como:

- Preparação de jovens para o mundo do trabalho por meio de ações de capacitação.
- Construção de vínculos de trabalho, por via de estágios, Jovem Aprendiz, emprego formal (CLT) ou empreendedorismo.
- Mentorias e atividades voltadas à elaboração de currículo, participação em entrevistas e construção de projetos de futuro.
- Atividades de reforço escolar, especialmente em disciplinas como matemática e língua portuguesa.
- Construção de redes e fortalecimento de vínculos familiares e comunitários.
- Conexão com empresas e sensibilização de empregadores.
- Produção de evidências que apoiam projetos e políticas de inclusão produtiva.

5. NA VISÃO DAS ORGANIZAÇÕES, QUAIS AS PRINCIPAIS DIFICULDADES PARA A INSERÇÃO DAS JUVENTUDES MERCADO DE TRABALHO?

Após o período de formação de jovens, um dos principais desafios enfrentados é a inserção deles no trabalho. Sobre isso, as instituições listaram as principais dificuldades identificadas a partir de suas expertises e práticas cotidianas. São elas:

- Desigualdades sociais e digitais.
- Barreiras no acesso à educação profissional e de qualidade, especialmente a jovens de baixa renda.
- Dificuldades em conseguir o primeiro trabalho por falta de experiências prévias e habilidades técnicas e comportamentais, a exemplo das *soft skills*.

- Falta de sinergia entre as escolas de ensino médio e as empresas.
- Dificuldades para elaborar um currículo adequado e atraente às especificidades do mercado de trabalho.
- Barreiras no acesso à tecnologia.
- Falta de oportunidades devido à queda da atividade econômica e ao avanço da digitalização.
- Distâncias entre as iniciativas corporativas e as oportunidades de acesso para diferentes grupos de jovens.
- Alta competitividade e baixos salários.
- Preconceito e discriminação.

Sugestões mapeadas para atenuar as dificuldades:

- Identificar vagas e acompanhar os jovens após o período de contratação, no intuito de analisar a permanência deles na vaga.
- Formação profissional com apoio financeiro significativo.
- Estabelecer parcerias e estratégias de encaminhamento para empresas parceiras efetuar a contratação.
- Ampliar e fortalecer vínculos de trabalho e pertencimento de jovens nos territórios em que estão situados.
- Conectar as discussões, metas e objetivos das organizações sobre inclusão produtiva às reais necessidades das juventudes.

6. POSICIONAMENTO DAS ORGANIZAÇÕES QUANTO ÀS TENDÊNCIAS GLOBAIS DO FUTURO DO TRABALHO

Uma ampla rede de estudos e iniciativas tem problematizado os cenários e caminhos possíveis para o futuro do trabalho, e como as tendências globais se traduzem em impactos locais. A tabela abaixo mostra como as organizações consultadas interpretam o impacto das macrotendências sobre a situação das juventudes no mercado de trabalho no Brasil.

Entre as tendências lidas pela maioria das organizações como tendo um impacto positivo, estão as mudanças no padrão de globalização e no de consumo. Já entre aquelas consideradas majoritariamente como tendo impacto negativo estão as tendências de flexibilização das relações de traba-

lho, o agravamento das lacunas e desigualdades e as mudanças demográficas. Duas tendências dividiram os respondentes, não sendo possível evidenciar uma leitura majoritariamente positiva ou negativa sobre seus impactos: as mudanças climáticas e a digitalização da economia.

Tabela 1: Impacto das tendências globais sobre a situação das juventudes no mercado de trabalho no Brasil

Tendência	Impacto da tendência	Impacta pouco, negativamente	Impacta muito, negativamente	Impacta pouco, positivamente	Impacta muito, positivamente	Não impacta
Mudanças no padrão de globalização	Cadeias de valor mais regionalizadas para reduzir a dependência externa.	8.82%	26.47%	41.18%	20.59%	2.94%
Mudanças no padrão de consumo	Aumento das compras online; produtos mais saudáveis e sustentáveis.	6.06%	21.21%	33.33%	24.24%	15.15%
Flexibilização das relações de trabalho	Aumento da informalidade, de empreendedores individuais, etc.	14.71%	52.94%	23.53%	2.94%	5.88%
Mudanças climáticas	Crise climática; preocupação com as relações entre o ser humano e a natureza.	11.76%	38.24%	11.76%	17.65%	20.59%
Agravamento das lacunas e desigualdades sociais	Econômicas, raciais, geracionais e de gênero.	17.65%	64.71%	2.94%	14.71%	0
Mudanças demográficas	Envelhecimento populacional; redução da população jovem.	14.71%	44.12%	20.59%	11.76%	8.82%
Digitalização da economia	Desenvolvimento tecnológico; automação.	2.94%	44.12%	26.47%	23.53%	2.94%

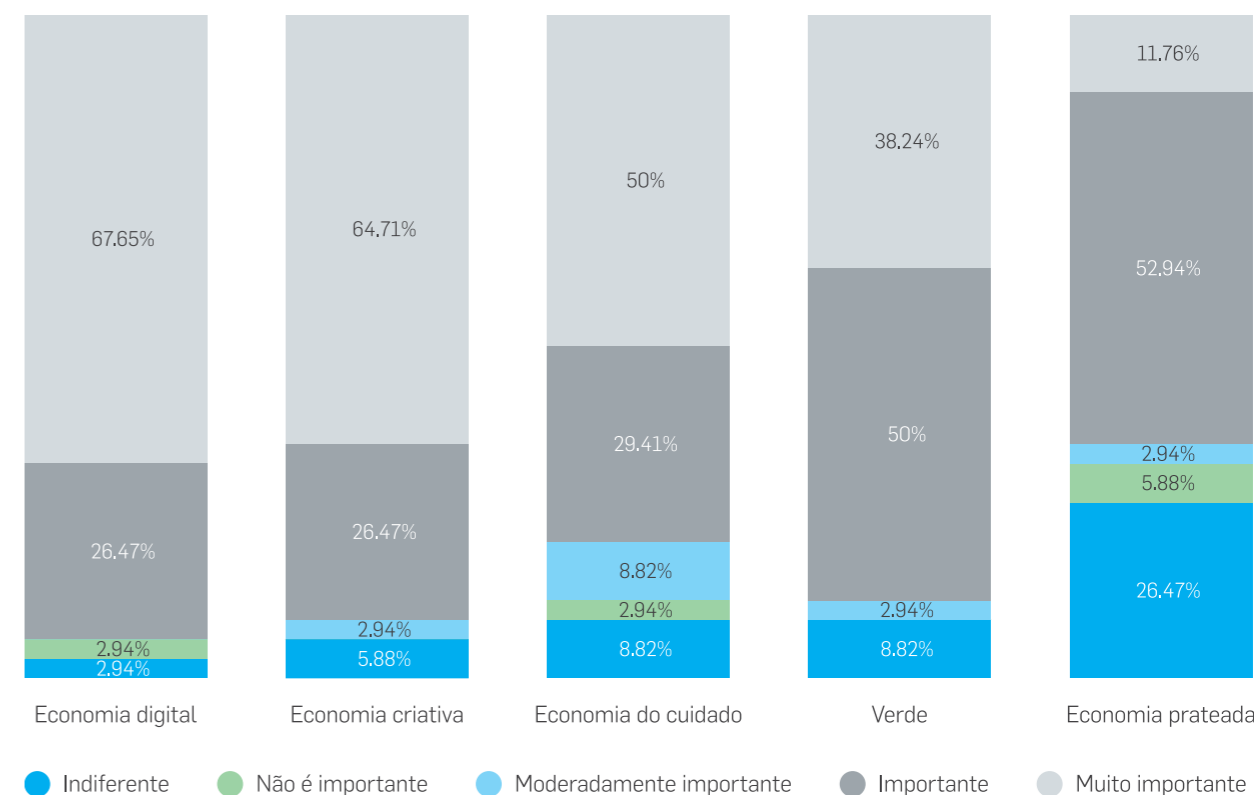
Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

7. AVALIAÇÃO QUANTO ÀS ECONOMIAS EMERGENTES

Nas análises sobre a economia global, alguns setores se destacam em termos de crescimento econômico e oferta de postos de trabalho. No geral, essas oportunidades fazem parte de cinco tipos de economia: a economia verde, a economia do cuidado, a economia prateada, a economia criativa/laranja e a economia digital. Essas são as atualmente denominadas "economias emergentes", pois apresentam o maior potencial de crescimento nos próximos anos.

O gráfico abaixo evidencia como as organizações consultadas avaliam a importância das economias emergentes para a inclusão produtiva das juventudes, considerando o cenário brasileiro. Todos os tipos de economia concentraram maior percentual de respondentes entre as opções "importante" e "muito importante".

Gráfico 3: Economias emergentes promissoras para a inclusão produtiva das juventudes no Brasil



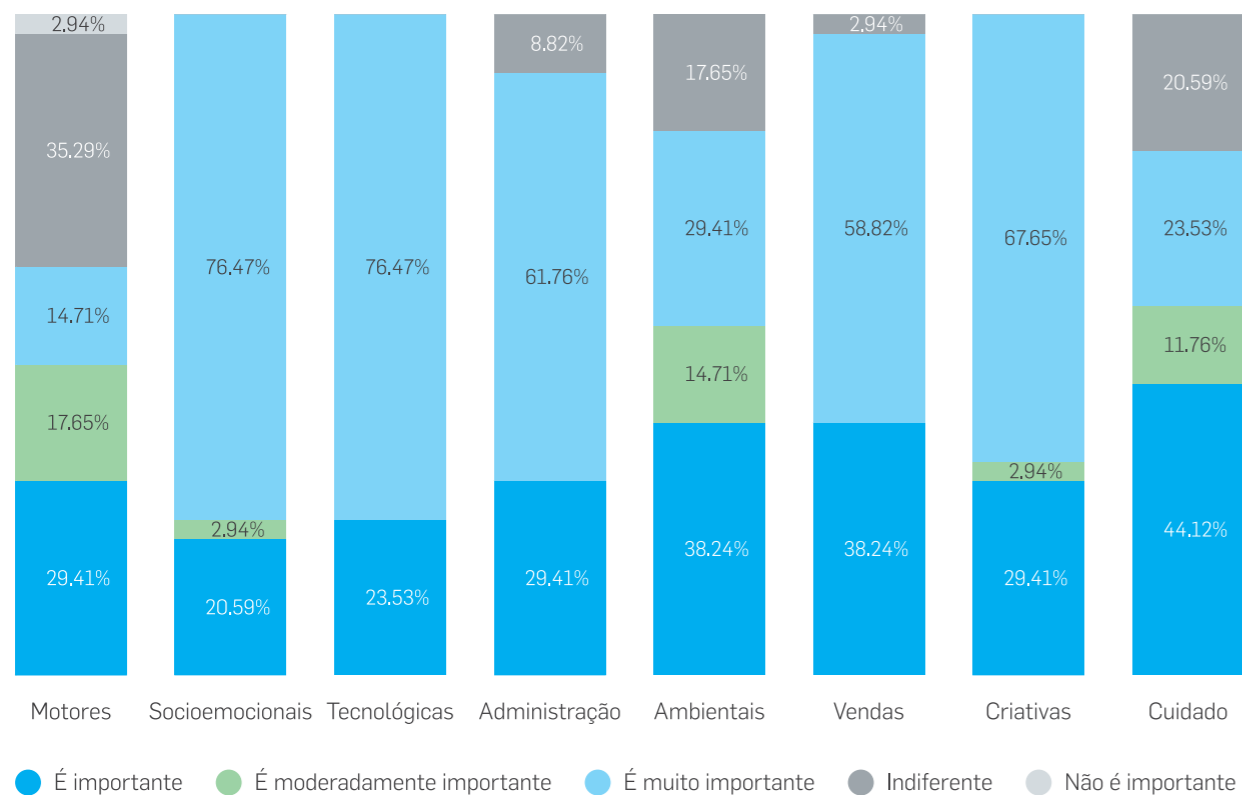
Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

8. RELEVÂNCIA DAS DIFERENTES HABILIDADES PARA A INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

Nesta pesquisa as habilidades foram organizadas em agrupamentos (conforme descrito abaixo). As organizações foram questionadas sobre a importância desses tipos de habilidades para a inserção laboral de jovens. Os resultados apontam que as habilidades tecnológicas se destacaram, Elas concentram todas as respostas em "muito importante" e "importante". As habilidades motoras foram as que mais concentraram a opção "indiferente". Abaixo é possível conferir o que engloba cada um desses tipos:

- Habilidades motoras: capacidades específicas de operação de máquinas e manutenção de dispositivos.
- Habilidades socioemocionais: capacidades de liderança, resolução de problemas, negociação.
- Habilidades tecnológicas: capacidades em recursos digitais, conhecimentos de softwares, operação de tecnologias de inteligência artificial e realidade virtual, programação, análise de dados e de algoritmos.
- Habilidades de administração: gestão de projetos, processamento ágil, empreendedorismo, protocolos de eficiência.
- Habilidades ambientais: monitoramento de políticas públicas, geologia, hidráulica, análise de modelos de proteção ambiental, planejamento urbano, relações internacionais.
- Habilidades de vendas: marketing, comunicação/ interação, gestão de negócios, atendimento e experiência do cliente, desenvolvimento de produtos, produção e gerenciamento de conteúdos.
- Habilidades criativas: escrita, edição de filmes e vídeos, roteirização, design, atuação, conhecimentos musicais, estética, aptidões manuais.
- Habilidades de cuidado: terapias, capacitações na área da saúde, comunicação, gerenciamento de dor, técnicas de organização e limpeza.

Gráfico 4: Relevância das habilidades para a inserção de jovens no mercado de trabalho



Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

9. RELEVÂNCIA DAS RECOMENDAÇÕES PARA A INCLUSÃO PRODUTIVA DAS JUVENTUDES

A partir de recomendações mapeadas nos materiais de referência, as organizações foram consultadas sobre qual a importância dessas ações. A síntese está na tabela abaixo.

Tabela 2: Relevância das recomendações para a inclusão produtiva das juventudes

Recomendações	É muito importante	É importante	Moderadamente importante	Não é importante	Indiferente
Promover a inclusão social de jovens em vulnerabilidade	88.24%	11.76%	-	-	-
Assegurar às juventudes a aquisição e a aprendizagem de habilidades relevantes	79.41%	20.59%	-	-	-
Criar novos programas oficiais, para além das vagas de Jovem Aprendiz e de estágios, para que os jovens possam obter formação prática, com algum tipo de auxílio ou remuneração, nas empresas	79.41%	11.76%	5.88%	2.94%	-
Apoiar as juventudes na transição e permanência no mercado de trabalho	76.47%	23.53%	-	-	-
Reforçar as capacidades administrativas e técnicas, a fim de oferecer serviços que respondam às necessidades dos jovens, considerando as diferentes faixas etárias	73.53%	23.53%	-	-	2.94%
Criar serviços de emprego robustos e coordenados para que jovens sejam inseridos no mercado de trabalho	70.59%	29.41%	-	-	-
Criar incentivos para as empresas que contratarem jovens	70.59%	23.53%	-	2.94%	2.94%
Estabelecer ações para que os jovens adquiram confiança no ambiente público e nas instituições privadas	67.65%	29.41%	-	-	2.94%
Ampliar as iniciativas de orientação profissional e de acompanhamento de carreira para os jovens, na forma de políticas públicas intersetoriais	67.65%	29.41%	2.94%	-	-
Fortalecer a produção de dados e informações sobre formação profissional no Brasil, estimulando a ação baseada em evidências	67.65%	29.41%	-	-	2.94%
Criar mais cursos de formação profissional para quem já concluiu o ensino médio	61.76%	35.29%	2.94%	-	-
Ampliar os cursos de qualificação profissional na forma EAD	20.59%	52.94%	20.59%	-	5.88%

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.

10. GRAU DE CONCORDÂNCIA COM AFIRMAÇÕES SOBRE AS PERSPECTIVAS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA AS JUVENTUDES NO BRASIL

A partir das evidências, recomendações e temas centrais identificados na pesquisa bibliográfica, as organizações foram convidadas a expressar seu grau de concordância com algumas afir-

mações. Na tabela abaixo, elas estão organizadas na ordem decrescente a partir da maior concentração de concordância total. Entre os destaques está a concordância massiva sobre a aprendizagem baseada no trabalho (ABT) como estratégia promissora, bem como a baixa concordância sobre o sucesso dos empregadores em encontrar jovens com qualificações alinhadas às suas necessidades.

Tabela 3: Concordância das organizações sobre as perspectivas da formação profissional para as juventudes

Afirmções	Concordo totalmente	Concordo	Indiferente	Não concordo	Discordo totalmente
A aprendizagem baseada no trabalho (iniciativas de formação que se realizam no próprio ambiente de trabalho) é um caminho promissor para a inclusão produtiva de jovens.	50.00%	50.00%	-	-	-
A reforma do ensino médio, aprovada em 2017, contribuirá para que mais jovens tenham uma formação profissional adequada e sejam inseridos no mercado de trabalho	8.82%	47.06%	8.82%	29.41%	5.88%
Para os seus projetos de vida, os jovens consideram mais conveniente ter formação em um curso universitário do que em um curso técnico	8.82%	50.00%	14.71%	26.47%	-
Existem cursos de qualificação profissional e de formação técnica suficientes e adequados para o acesso dos diferentes perfis de jovens que vivem no Brasil	2.94%	29.41%	-	52.94%	14.71%
Os cursos de formação profissional são atualizados e sintonizados com as vagas existentes no mercado de trabalho	2.94%	32.35%	5.88%	52.94%	5.88%
Os jovens estão bem informados sobre as carreiras do futuro e como o mercado de trabalho funciona	2.94%	20.59%	-	44.12%	32.35%
Os empregadores conseguem contratar jovens com as qualificações que necessitam para vagas ofertadas	-	11.76%	5.88%	70.59%	11.76%

Fonte: elaborado pelo Instituto Cíclica.





EXPEDIENTE E FICHA CATALOGRÁFICA

AUTORIA

Eduardo Georjão Fernandes
INSTITUTO CÍCLICA

Brenda de Fraga Espindula
INSTITUTO CÍCLICA

Camila Farias da Silva
INSTITUTO CÍCLICA

Cristiano Nicola Ferreira
INSTITUTO CÍCLICA

Ivone dos Passos Maio
INSTITUTO CÍCLICA

Ráisa Lammel Canfield
INSTITUTO CÍCLICA

Rodrigo da Cunha Brites
INSTITUTO CÍCLICA

Thamires Luana Cordeiro
INSTITUTO CÍCLICA

Valentina Fonseca da Luz
INSTITUTO CÍCLICA

Wagner Lemes do Nascimento
INSTITUTO CÍCLICA

Vahíd Shaikhzadeh Vahdat (quality advisor)
INSTITUTO VEREDAS

COORDENAÇÃO TÉCNICA E EDITORIAL

Carla Christine Chiamareli
ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO

Raquel Sobral Nonato
ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO

Catherine Rojas Merchan
FUNDAÇÃO TELEFÔNICA VIVO

André Luiz da Cunha
FUNDAÇÃO TELEFÔNICA VIVO

Natália Di Ciero Leme Quadros
FUNDAÇÃO ARYMAX

Rosalina Soares
FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO

Felipe Santos
FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO

Nayara Bazzoli
GOYN SP, ARTICULADO PELA UNITED WAY BRASIL

Carla Francischette Boaretto
GOYN SP, ARTICULADO PELA UNITED WAY BRASIL

FUNDAÇÃO ITAÚ – SUPERINTENDÊNCIA ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO

Ana Inoue – Superintendente do Itaú Educação e Trabalho

FUNDAÇÃO ARYMAX

Vivianne Naigeborin – Superintendente

FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO

João Alegria – Secretário Geral da Fundação Roberto Marinho

FUNDAÇÃO TELEFÔNICA VIVO

Lia Carolina Ortiz De Barros Glaz – Diretora Presidente

GOYN SP, ARTICULADO PELA UNITED WAY BRASIL

Gabriella Bighetti

REVISÃO:

Aléx Criado

COMUNICAÇÃO:

Alexandre Suenaga

ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO

Bruna Guerreiro

FUNDAÇÃO ITAÚ

Rafael Biazão

FUNDAÇÃO ITAÚ

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO:

Estúdio Lumine

Memória e Pesquisa | Itaú educação e trabalho

O Futuro do mundo do trabalho para as juventudes Brasileiras / organizado por Itaú educação e trabalho ; São Paulo : Itaú educação e trabalho , 2023.
PDF. : 208 p.

ISBN: 978-65-88878-69-9

1. Trabalho . 2. Juventude. 3. Profissão. 4. Jovens.
5. Emprego. I. Fundação Itaú. II. Itaú educação e trabalho. III. Título.

CDD 300

Bibliotecária Geovanna de Barros Kustovich
CRB-8/10630

REALIZAÇÃO:



GLOBAL OPPORTUNITY
YOUTH NETWORK: SÃO PAULO
O FUTURO É JOVEM
aspen institute



EXECUÇÃO:



APOIO:





ISBN: 978-65-88878-69-9

CBL



9 786588 878699