

UM MILHÃO DE JOVENS

neo

UM MILHÃO DE OPORTUNIDADES



Relatório de análise e recomendações

Julho, 2018

SUMARIO

| | |
|---|-----------|
| Apresentação | 3 |
| NEO | 4 |
| Relatório NEO | 5 |
| Alguns aspectos do mundo do trabalho e juventude | 5 |
| Trabalho de qualidade x Precarização do trabalho | 6 |
| Violência x Trabalho | 7 |
| Escola x Trabalho | 9 |
| Informalidade x Trabalho Formal | 11 |
| 4ª Revolução Industrial | 11 |
| Outros fatores apontados sistematicamente | 13 |
| Políticas publicas Nacionais | 13 |
| Visão Geral | 13 |
| Destaque 1- Aprendizagem | 15 |
| Destaque 2 - PRONATEC | 20 |
| Tecnologia e Inovação | 21 |
| Profissão: gamer | 23 |
| Análise e Recomendações | 24 |
| Políticas Públicas | 24 |
| Escalabilidade e Inovação | 27 |
| Habilidades sócio emocionais | 30 |
| É isso! | 32 |
| Fontes/Referencias | 34 |
| Sobre a autora | 37 |

1. Apresentação

1.1. Juventude e trabalho – Uma urgência?

Nos últimos 20 anos ampliaram-se os diversos movimentos da sociedade brasileira que têm trazido à baila as questões de juventude, colocando-as como ponto focal que ainda não havia sido contemplado de forma explícita ou adequado no Estatuto da Criança e do Adolescente, na legislação trabalhista e em outros atos normativos. Estes movimentos pressionaram as lideranças políticas e levaram à criação dos Conselhos de Juventude Municipais, Estaduais e o Federal, do Estatuto da Juventude e de uma proliferação de secretarias com foco em juventudes, também nos estados e municípios.

Apesar destes avanços em torno do tema, uma indagação parece relevante ser colocada: Será que as questões da juventude, cuja superação vem sendo colocada por diversos especialistas como fundamental para o desenvolvimento do país, estão sendo realmente tratadas pelos diferentes atores da sociedade como essenciais e urgentes? Não seria importante uma análise dos investimentos, das políticas e das ações dos últimos anos para que se tivesse realmente uma fotografia mais nítida sobre o tratamento desta urgência? O que melhorou e o que não avançou mesmo com estas novas instâncias de garantias de direitos?

Segundo dados da última PNAD (2015), no Brasil, há 44,7 milhões de jovens entre 16 e 29 anos. Desses, 24,6 milhões são de baixa renda, 13 milhões estão sem emprego e 2,9 milhões não tem ensino médio completo. De acordo com dados do Censo Escolar (2015), 8% dos alunos que se matricularam no Ensino Médio, abandonaram os estudos antes do final do ano letivo. Ao longo deste relatório vamos ver ainda outros indicadores negativos e que revelam a gravidade da situação da juventude no Brasil. Não seria de se esperar que, com todas as iniciativas e políticas implementadas nos últimos anos, estes indicadores estivessem melhores ou ao menos se tornando menos significativos?

Neste relatório, apresentam-se alguns pontos que poderão servir como provocadores desta reflexão, além de dados que fazem parte do cenário de investimentos e soluções que ampliam para os jovens o acesso ao mundo do trabalho no Brasil. Estes pontos podem se configurar numa oportunidade de ampliar e fazer ecoar conhecimentos, para além das frases de impacto, e no sentido de ações estruturantes e sistêmicas, de longo prazo e que deem conta das rápidas mudanças que acontecem no país e no mundo, com vistas a tornar esta “urgência”

não apenas uma preocupação, mas sim numa ação efetiva no sentido de seu enfretoamento e superação.

1.2. NEO

NOVAS OPORTUNIDADES DE EMPREGO PARA JOVENS NO BRASIL - NEO é uma iniciativa lançada em 2012, liderada pelo BID - por intermédio do Fundo Multilateral de Investimentos (Fumin) e sua Unidade de Mercados do Trabalho (LMK), pela *International Youth Foundation* (IYF) e pelos seguintes parceiros: Arcos Dourados, Fundação Caterpillar, CEMEX, Fundação Forge, Microsoft, SESI e Walmart. Conta ainda com o apoio do *Catholic Relief Service* - CRS, do Governo da Austrália, da Fundação PepsiCo e da USAID

O NEO tem como objetivo melhorar as oportunidades de emprego para um milhão de jovens da América Latina e Caribe, antes de 2022. Após a primeira fase de execução entre 2012 e 2018, os resultados e as lições aprendidas deverão orientar a sua continuidade nos países em que foi implementado.

O modelo NEO se baseia na formação de alianças público-privadas nas quais empresas, governos e sociedade civil aportam recursos, conhecimentos e capacidades para implementar soluções de emprego efetivo e sustentável para jovens pobres e vulneráveis.

Estas alianças devem ser participativas e partilhar uma visão comum e objetivos comuns, ter uma proposta de valor, uma métrica compartilhada e uma entidade executora. As alianças também se comprometem a articular e fortalecer a capacidade técnica das entidades prestadoras de serviços de formação, orientação e intermediação laboral mediante a transferência e adaptação de boas práticas validadas internacionalmente.

No Brasil a iniciativa NEO está sendo implementada no Estado de Pernambuco, entre junho 2017 e junho 2020. A Aliança NEO Brasil é formada por: Ministério da Educação, Secretaria de Educação de PE, Secretaria da Micro e Pequena Empresa, Trabalho e Qualificação de PE, Secretaria da Mulher de PE, SESI-Unindustria (CNI).; SENAI PE, Núcleo de Gestão do Porto Digital, Instituto CESAR, Arcos Dourados e o Instituto Aliança com o Adolescente como agência executora.

1.3. Relatório para ALIANÇA NEO BRASIL

Este relatório é fruto do serviço de Levantamento de Atores e Políticas de Empregabilidade de Jovens, objeto do Termo de Referência NEO 007/2017. Além de apresentar alguns dados encontrados no levantamento, visa indicar lacunas e oportunidades em políticas públicas e indicar iniciativas que possibilitem a orientação vocacional, a preparação e o encaminhamento de jovens para o mercado de trabalho. Poderá indicar também outras alianças proveitosas para os atuais aliados do NEO, que poderão possibilitar expandir os ganhos para um número maior de jovens para além das fronteiras do Brasil, atingindo toda a América Latina e Caribe.

Como este Relatório foi elaborado tendo como ponto inicial a análise de informações encontradas durante a realização do trabalho de cadastramento, buscamos ser complementares às questões já levantadas em documentos anteriores produzidos em 2016 por consultores do Instituto Aliança, sobre questões da educação e trabalho da juventude brasileira, as quais são destacadas ao final do próximo capítulo.

2. Alguns aspectos do mundo do trabalho e juventude

O que percebemos, com a realização dos cadastros, é que existem relativamente poucos projetos de ONGs ou de governos locais que dão conta de uma abrangência territorial nacional, ou seja, que consigam ir para além dos limites das localidades onde nasceram, tornando-se tecnologias sociais replicáveis em todo o país e influenciando sistemas e políticas públicas nacionais. Por outro lado, estes projetos locais apontam sistematicamente para questões que impactam a vida dos jovens no mundo do trabalho ou seu acesso a ele, indicando a importância da discussão destes temas para a ampliação do debate sobre empregabilidade, para a superação dos limites territoriais e de escalabilidade.

Destacamos algumas questões que podem ser as primeiras a serem consideradas num debate sobre alternativas que gerem impacto na vida de jovens em vulnerabilidade, em especial nas lacunas que impedem seu acesso qualificado ao mundo do trabalho.

2.1. Trabalho de qualidade x Precarização do trabalho

Numa reflexão rápida podemos dizer que um emprego de qualidade é aquele que oferece¹:

- Um bom salário;
- Segurança no emprego;
- Formação ao longo da vida;
- Um local de trabalho seguro e saudável;
- Jornada de trabalho razoável;
- Representação associativa.

Cada um destes fatores (bom salário, segurança, jornada) pode variar enormemente de acordo com a realidade do microcosmo social em que cada jovem está inserido, dificultando se estabelecer qual o índice para a análise de todas as oportunidades de trabalho de qualidade ofertadas aos jovens. Mas se é difícil chegarmos a um padrão/consenso sobre estas variáveis do “trabalho de qualidade”, ao menos a reflexão sobre o tema nos ajuda a perceber a extensão de alternativas que necessitam ser consideradas quando pensamos em orientação vocacional, qualificação e inserção no mundo do trabalho para jovens, sob o risco de apenas reproduzirmos as condições que levaram ao quadro de desemprego, precarização e falta de atratividade que se configura uma grande parte do mundo do trabalho para os jovens hoje.

Um exemplo para facilitar esta reflexão são as novas modalidades de trabalho conhecidas como *crowdworking*, onde existe a terceirização organizada de tarefas para um grande grupo de trabalhadores on-line, que se conectam em rede. Com o acesso facilitado a este tipo de trabalho, que alimenta é e alimentado pelas tecnologias da informação, uma gama de oportunidades se abre para os jovens que tenham habilidades digitais. É uma forma de trabalho com flexibilidade de horários e ambientes, que remunera de acordo com a demanda e qualidade do profissional (normalmente avaliada pelos próprios tomadores do serviço), realizada num local seguro (pode ser na própria residência) e que se auto alimenta de conhecimento (o acesso às informações está na própria ferramenta de trabalho).

Com estas características o *crowdworking* torna-se um espaço atraente para os jovens, que têm dominado uma parte do mercado de trabalho surgido com as tecnologias digitais. Entretanto, este modelo que parece ser uma alternativa ao desemprego e a falta de renda, trás com ele a não continuidade, a informalidade e a concorrência totalmente

¹ Vejam na lista de referencias, diversas publicções que buscam a definição de trabalho decente para juventude. Estas incluem outros aspectos específicos da juventude como conciliação dos estudos, trabalho e vida familiar, mas aqui preferimos mencionar sinteticamente apenas alguns fatores mínimos.

desregulamentada, fatores que podem levar a precarização deste trabalho, já que não há qualquer estabilidade nem acesso a benefícios da rede de proteção ao trabalhador estabelecida na legislação trabalhista.

Este modelo reforça a percepção trazida pela pesquisadora Leriana Figueiredo de que “A difícil inserção no mercado de trabalho, com altas taxas de desemprego e crescimento de empregos de baixa produtividade, criou fortes tendências à precarização do trabalho. E os jovens são fortemente impactados por essas condições, onde os níveis de pobreza aumentam as desigualdades e tendem a congelar a mobilidade social” (Figueiredo, 2017).

O exemplo também pode nos ajudar a pensar em uma análise do quanto à legislação trabalhista “engessa” as relações de trabalho e dificulta a geração de oportunidades mais flexíveis de geração de renda. Mas se falamos especialmente de jovens em vulnerabilidade social, temos que considerar que a flexibilização dessa legislação pode gerar a reprodução da precariedade e, com isso, a manutenção das frágeis condições socioeconômicas do jovem e de sua família, sem que se consiga quebrar o ciclo de pobreza em que ele está inserido.

Se considerarmos que, na iniciativa NEO, os princípios de trabalho decente trazidos pela Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ – MTe 2011), são aqueles que serão perseguidos nas oportunidades geradas para jovens em situação de vulnerabilidade, garantir regras claras, adaptadas e específicas para esta parcela da população poderá se configurar como a única forma de garantir “o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”.

2.2. Violência x Trabalho

O impacto da violência na vida do jovem trabalhador não acontece somente porque atinge o direito à vida, sem o qual nenhum outro direito pode ser exercido, mas principalmente porque os jovens são os mais afetados por ela no Brasil. É o que nos mostram as taxas de homicídios por arma de fogo por 100 mil habitantes, obtidas a partir dos dados do Sistema de Informações sobre Mortalidade - SIM, do Ministério da Saúde. No Brasil, em 2014,

enquanto a taxa para todas as idades foi de 21,1 homicídios por arma de fogo para cada 100 mil habitantes, para os jovens foi de 49,6².

Nos grandes centros urbanos e nas periferias das cidades a violência afeta o acesso ao mundo do trabalho das mais diversas formas: jovens são impedidos de transitar em áreas sob domínio de facções inimigas, escondem seus endereços domiciliares em entrevistas de trabalho, tem dificuldades de acessar e permanecer em ambientes escolares. Além disso, a violência afeta a forma como se percebem enquanto cidadãos, deixando de se reconhecerem com direito a um trabalho digno e de qualidade. Dados do Índice de Vulnerabilidade Juvenil apontam que há uma relação direta entre a violência, escolaridade e participação no mercado de trabalho, uma vez que os jovens entre 18 e 24 anos de idade que não realizam atividades remuneradas e não estudam, são os que estão no patamar mais alto de vulnerabilidade³

Outro aspecto da mesma violência, mas que afeta especialmente as juventudes de espaços urbanos populares, é a presença do “traficante” como um “adulto referencia” e o tráfico como um local de acesso ao mundo do trabalho (ilícito, porém trabalho). Admira-se o bandido que ostenta todos os atributos do poder e segundo Luciana Griffo⁴ “a criminalidade proporciona um status na comunidade em que esse jovem vive, ainda que seja uma forma diferente de status, baseada na repressão, e acaba se tornando um caminho mais célere para a geração de renda e, conseqüentemente, para o consumo”. Essa visibilidade, embora venha pela opressão, pelo medo, está imposta e obriga a todos a reconhecê-lo, fazendo com que o jovem que está no tráfico adquira um espaço na sociedade, ainda que por motivos reversos à aprovação.

Finalmente, a violência também reflete naqueles jovens que são submetidos a medidas sócio educacionais ou ao sistema penitenciário, uma vez há poucas evidências de programas e projetos que possibilitem a inserção ou o retorno ao mundo do trabalho para a população nesta situação.

² No momento da elaboração deste documento o Atlas DA VIOLENCIA 2018 foi lançado pelo IPEA, mas como os dados analisados são de 2015 não achamos necessária a revisão.

³ IVJ, índice criado em 2009 pelo Laboratorio de Análise da Violencia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e aplicado em todas as regiões do Brasil em municípios com mais de 100 mil habitantes.

⁴ <https://lucianagriffo.jusbrasil.com.br/artigos/178675950/a-insercao-social-da-juventude-na-sociedade-do-consumo-mediacao-da-educacao-e-do-trabalho>

Apenas mais uma observação: a taxa de mortes violentas mais alta com relação aos jovens foi encontrada na Região Nordeste (77,9) e a mais baixa na Região Sudeste (33,2) - segundo as mesmas informações do SIM anteriormente citadas. Note-se que mesmo essa taxa mais baixa para o grupo de pessoas de 15 a 29 anos é mais alta do que todas as taxas para os outros grupos etários em todas as Grandes Regiões. Este indicador revela a correta escolha da Aliança NEO pela priorização do Estado de Pernambuco para sua atuação, uma vez que dali podem se irradiar iniciativas e conhecimentos para todo o Nordeste, ajudando na redução destes indicadores.

2.3. Escola x Trabalho

A pesquisadora Liriana Figueiredo, conhecedora das questões que afetam os jovens em comunidades de baixa renda, chega à conclusão em seus estudos que "mesmo com o investimento, nos anos 90 e início dos anos 2.000, em medidas para capacitar jovens em períodos breves, na qualificação técnica, isso não se refletiu em oportunidades reais para os jovens em função de fatores como baixa escolaridade e altas taxas de evasão e repetência" (FIGUEIREDO,2017). Ou seja, a educação escolar de baixa qualidade continua causando um impacto muito pesado e permanente na juventude.

Dois estudos recentes do Banco Mundial (*Emprego e Crescimento: a Agenda da Produtividade e Competências e Empregos: uma Agenda para a Juventude- 03/2018*⁵) que analisam as questões de produtividade da economia brasileira e a relevância da juventude nesta busca por maior produtividade, reforçam que: a educação de qualidade, capaz de atrair o jovem e possibilitar o desenvolvimento de suas habilidades sociais, comportamentais e técnicas é um fator crítico para o desenvolvimento do país, para superação da ineficácia de investimentos públicos e para o ganho de produtividade que o país precisa para se desenvolver.

No bojo destas questões estruturais, os indicadores educacionais dos jovens brasileiros revelam um quadro quase caótico. O PISA - Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (2015), indica que 70,25% dos jovens de 15 anos (idade avaliada na pesquisa) não tem a proficiência esperada em matemática para jovens desta idade e 50,99% não tem proficiência em português. Com estes dados e outros indicadores como os de analfabetismo

⁵ <http://www.worldbank.org/pt/country/brazil/publication/brazil-productivity-skills-jobs-reports>

funcional, fica evidente a lacuna educacional com a qual os jovens que se preparam para a inserção no mundo do trabalho se deparam. Como ler e compreender um manual de instruções de uma máquina ou como realizar as operações básicas dentro da lógica de programação, quando não se tem proficiência em português e matemática?

Ao mesmo tempo, os jovens são assoberbados pelas demandas das famílias para que tragam algum recurso para casa e por uma lógica de reconhecimento social através do consumo, que aumentam sua vulnerabilidade e acabam colocando a escola numa espécie de competição com o trabalho/geração de renda. E é assim que a escola perde! Mesmo com os esforços frequentes de reorganização do sistema educacional brasileiro⁶ visando oferecer inúmeras opções de trilhas formativas, que podem garantir os anos de escolaridade que farão diferença no acesso a oportunidades mais qualificadas de trabalho, a escola, seus conteúdos e formas parecem estar numa “vibe” muito diferente da dos jovens, estando esta dicotomia comumente traduzida na expressão: "uma escola do século XX para o jovem do século XXI".

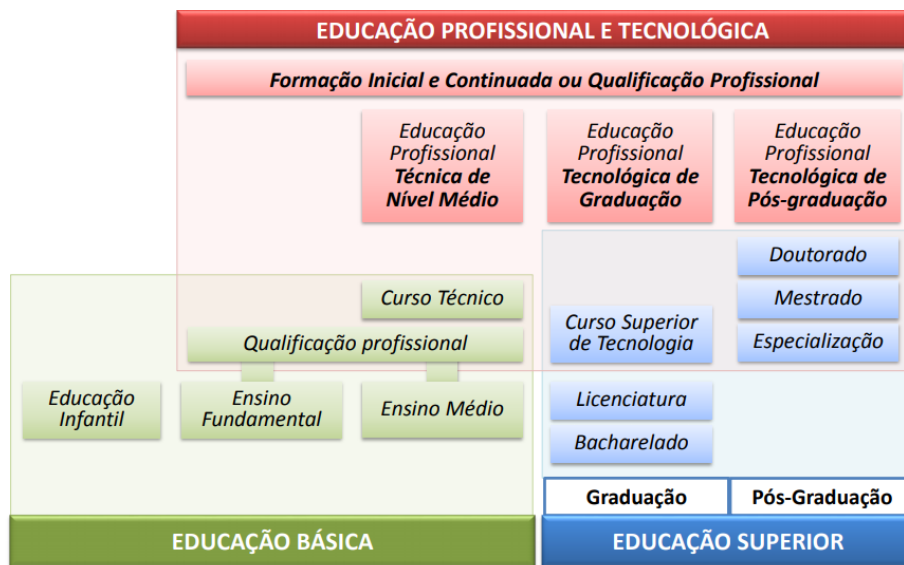


Figura 1 – ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA EDUCACIONAL BRASILEIRO

Será que esta escola que não consegue sequer desenvolver a proficiência em conteúdos básicos como português e matemática, é capaz de dar aos jovens os comportamentos e conhecimentos que o farão acessar o mercado de trabalho? Não menos importante, conseguirá dar aos jovens instrumentos que o tornem capazes, quando adultos, de ao menos

⁶ Veja a complexidade da organização do sistema educacional brasileiro na figura 1

minimizar as desigualdades sociais, provocando assim a transformação ética e cívica que buscamos construir? Responder a essas perguntas nos marcos do debate sobre trabalho e qualificação de jovens é um importante ponto de partida para quem procura estabelecer conexões entre os vários atores do mundo do trabalho.

2.4. Informalidade x Trabalho Formal

As relações informais estabelecidas pelos jovens no âmbito da família e da comunidade acabam afetando sobremaneira sua percepção do mundo e isto não é diferente no que se refere ao mundo do trabalho. Os padrões de moral, senso do certo e errado passam a ser entrelaçados nesses espaços e dificultam a formação correta de valores já que muitos jovens crescem presenciando a criminalidade do tráfego que os rodeia, o comércio ilegal de produtos e serviços e o próprio trabalho informal exercido por seus pares ou familiares.

Aqueles poucos que conseguem ter em suas famílias adultos referência que tem empregos formais, normalmente veem estes adultos com remunerações que não possibilitam a eles superar os ciclos viciosos de pobreza aos quais estão submetidos há gerações. O trabalho formal parece representar, assim, mais um conjunto de regras rígidas, chatas e que tolhem as iniciativas criativas e espontâneas, tão valorizadas pelos jovens. Horários rigorosos, hierarquias rígidas, divisão de tarefas rotineiras e repetitivas são características associadas ao trabalho formal que também contribuem para uma percepção distorcida deste mundo para os jovens de uma forma geral.

Ao mesmo tempo, é muito difícil para os jovens compreenderem e valorizarem o conjunto de benefícios e a rede de seguridade social que vem com o contrato de trabalho formal, baseado na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Mais ainda, quando ele percebe que sobre seu salário bruto, incidirão descontos, que eventuais atrasos ou faltas também serão descontados e que até seu uniforme, equipamentos de segurança e ferramentas poderão ser cobrados, ele imediatamente acredita ganhará mais no trabalho informal, já que benefícios como FGTS e aposentadoria só se realizarão no longo prazo, dimensão fora de sua capacidade de percepção (ou distante de suas preocupações nesta fase da vida).

2.5. 4ª Revolução Industrial

Segundo Klaus Martin Schwab, diretor executivo do Fórum Econômico Mundial, podemos definir a 4ª revolução Industrial como “a automatização de processos, utilização de robôs, implementação da Internet das coisas e aumento considerável da mobilidade, tendo como resultado a velocidade, o alcance e o impacto nos sistemas”. A quarta revolução industrial não é definida por um conjunto de tecnologias emergentes em si mesmas, mas a transição em direção a novos sistemas que foram construídos sobre a infraestrutura da revolução digital anterior.

Estes sistemas influenciam o mercado de trabalho de uma forma profunda e tão rápida, que a velocidade dos avanços atuais não tem precedentes na história e está interferindo em todas as indústrias, de todos os países. Realidade virtual, internet das coisas, sistemas ciberfísicos, realidade aumentada, computação na nuvem; qual é verdadeiro significado destas expressões e das tecnologias que estão por trás delas? Como a convergência entre a física, a química e a biologia vão transformar o mundo e a relação entre as pessoas e as coisas?

“Estamos a bordo de uma revolução tecnológica que transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, alcance e complexidade, a transformação será diferente de qualquer coisa que o ser humano tenha experimentado anteriormente” continua Schwab.

E, se é assim, porque 73% dos jovens que tem acesso a Internet no nosso país usam ela apenas para se relacionar, navegando nas redes sociais, trocando mensagens e consumindo conteúdos de entretenimento rápido? Onde estamos preparando os jovens, em especial em situação de vulnerabilidade social, não apenas para serem usuários desta tecnologia, mas também os criadores, programadores e reprogramadores destes sistemas? Como prepara-los para darem conta destas mudanças que acontecem tão rapidamente, desenvolvendo habilidades digitais que os conectarão com as novas oportunidades de trabalho deste mundo digital, mas especialmente aquelas mais qualificadas? E, finalmente, em acessando estas oportunidades, como prepará-los para utilizá-las como potencializadoras das mudanças sociais e produtivas que desejamos para o país?

Inovação e tecnologia merecem um pouco mais de reflexão cujas pinceladas a mais pretendemos fazer no capítulo 4, adiante.

2.6. Outros fatores apontados sistematicamente

Os atores que labutam no campo da formação e inserção laboral de jovens conhecem sobremaneira algumas outras questões frequentemente trazidas à baila para a discussão quando falamos da formação e preparação dos jovens para a vida, incluindo-se aí a vida produtiva. Os próprios documentos da Aliança NEO e o Instituto Aliança, elaborados por Neylar Lins e Geradinho Vieira, apontam estas questões, com argumentações desenvolvidas amplamente nos referenciais teóricos ao final deste relatório. Além das que apontamos acima, ficam evidentes:

- Garantia da idade mínima para o ingresso no mundo do trabalho
- Desenvolvimento de habilidades sócio emocionais
- Integração entre as oportunidades de trabalho e as atividades sócio educacionais
- Compensação de fatores de risco (indígenas, rurais, afrodescendentes, mulheres, mães, deficientes)
- Melhoria da formação dos docentes

3. Políticas Públicas Nacionais

3.1. Visão Geral

As políticas públicas nacionais de trabalho para jovens tentam, em sua maioria, buscar uma conexão com as questões prioritárias que envolvem o mundo do jovem, buscando contemplar diversos dos fatores apontados anteriormente. Entretanto quando se chega à execução destas políticas elas parecem se “perdem” e acabam se tornando cursos cujos conteúdos não dão aos jovens os conhecimentos e habilidades necessárias à inserção qualificada no mundo do trabalho, reproduzindo as desigualdades sociais e dando acesso apenas as piores oportunidades ou as menos qualificadas.

Se olharmos para um breve resumo do histórico de políticas de qualificação de jovens e trabalhadores no Brasil (apresentado no quadro a seguir), veremos demonstrado uma progressão em suas formulações buscando ampliar a carga horária formativa mínima, o número de interlocutores locais e de executores das qualificações, bem como sua variedade. Tudo isso parece visar seu incremento e a melhoria dos seus resultados.

1995: Plano Nacional de Educação Profissional (PLANFOR) - Recursos do FAT/TEM

- ✓ Visava articular a qualificação profissional com o sistema educacional e elevar a escolaridade dos trabalhadores
- ✓ Cursos de, em média, 40 horas

2003: Plano Nacional de Qualificação (PNQ)

- ✓ Substituiu o Planfor
- ✓ Tentativa de constituição dos itinerários formativos
- ✓ Cursos de, em média, 180 horas

2005: Escola de Fábrica

- ✓ Jovens de 15 a 21 anos, de famílias de baixa renda
- ✓ Cursos de no mínimo 600 horas, para 10.000 jovens por ano, em 500 unidades formadoras criadas nas empresas

2011 – PRONATEC –

- ✓ Carga-horária mínima de 160h definida em Lei
- ✓ Inovação do modelo de pactuação entre demandantes e ofertantes
- ✓ Modalidades de oferta direcionadas para cada público-alvo

OFERTANTES:

- ♣ Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia
- ♣ Escolas técnicas das Universidades Federais
- ♣ Redes públicas estaduais, distrital e municipais de EPT
- ♣ Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR e SENAT)
- ♣ Fundações públicas dedicadas à EPT
- ♣ Instituições privadas de nível médio – escolas técnicas
- ♣ Instituições privadas de ensino superior habilitadas

Figura 2 - QUADRO RESUMO DO HISTORICO DE POLITICAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Para além da complexidade territorial, cultural e social do país, há questões básicas na qualificação, orientação e inserção no mundo do trabalho para jovens, algumas já mencionadas, que estão refletidas nestas políticas, como é o caso Lei de Aprendizagem no cumprimento da qual é obrigatório garantir que jovens em vulnerabilidade social serão contratados como aprendizes pelas empresas. Ainda assim, elas parecem não conseguir superar as lacunas estruturais como qualidade (da educação e do tipo de trabalho), acesso e inovação. Para fins de reflexão e debate, destacamos duas políticas públicas relevantes neste campo da juventude e trabalho, hoje no Brasil.

3.2. Destaque 1 - Aprendizagem

A Aprendizagem é um modelo de inserção no mundo do trabalho cujo foco está no acesso ao primeiro emprego para adolescentes e jovens. Embora a Legislação vigente tenha sido promulgada no ano 2.000, o Decreto n. 17.934, de 3 de outubro de 1927 já possuía capítulo específico sobre o trabalho do menor (Capítulo X), onde se definia a proibição do trabalho para menores de 12 anos e outros requisitos para o trabalho de crianças e jovens, incluindo-se aí o trabalho de aprendiz.

Nos dias atuais, a Aprendizagem, regulada por meio da lei de número 0.097/2000, juntamente com o decreto Federal nº 5.598/2005, determina que as empresas de médio a grande porte devem possuir uma porcentagem entre 5% e 15% dos seus funcionários contratados como jovens aprendizes, sendo que estes demandem alguma função dentro da empresa. O Jovem aprendiz deve, necessariamente, receber formação profissional junto à instituição competente e ser supervisionado em seu local de trabalho, sempre respeitando máximo de seis horas de trabalho diário. A formação profissional pode ficar a cargo de instituição qualificadora que podem ser os Serviços Nacionais de Aprendizagem (Sistema S), escolas técnicas de educação, associações desportivas ou entidades sem fins lucrativos, cadastradas junto aos Conselhos Municipais de Direitos da Criança e do Adolescente e ao Ministério do Trabalho.

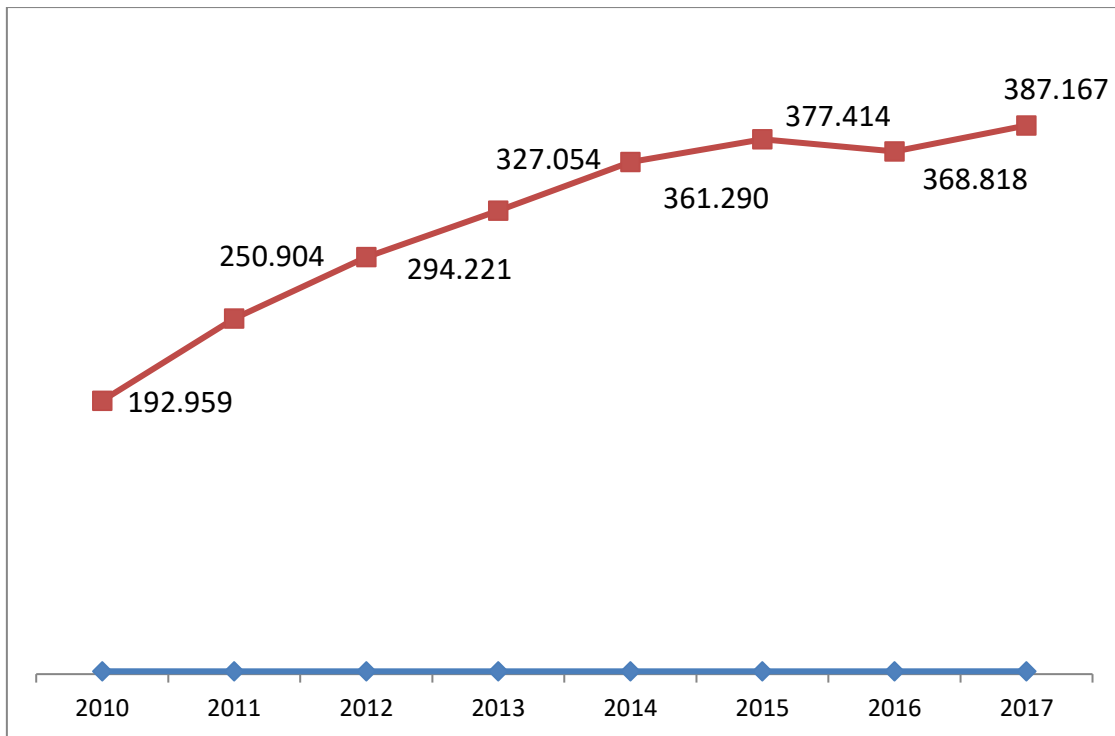


Figura 3 - EVOLUÇÃO DO NUMERO DE APRENDIZES⁷

Como uma política pública estruturada e funcionando há bastante tempo no Brasil, a Aprendizagem não pode ficar de fora de qualquer debate que se proponha a discutir a inserção produtiva de jovens. A Aprendizagem, como uma política que efetivamente aproxima os jovens das oportunidades de trabalho e os empregadores, ainda que pela obrigatoriedade, cria condições favoráveis para que os empregadores contratem e invistam nos jovens, já que percebem benefícios claros com a isenção de impostos que representam redução nos custos de contratação dos jovens.

Além dos diversos atores que executam descentralizadamente a política, cabe ao Ministério do Trabalho regulamentar e fiscalizar a aplicação da lei. No ano passado, segundo dados do Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional, 387,1 mil jovens passaram por programas de aprendizes no país sendo:

⁷ FONTE: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - MTe

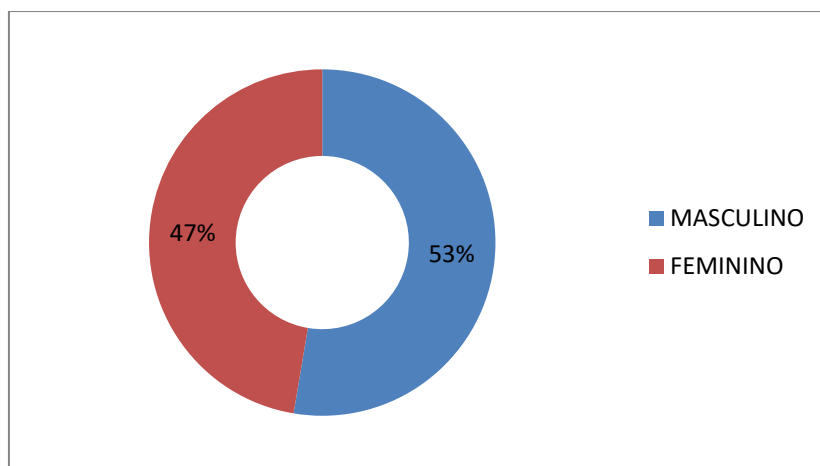


Figura 4 –DISTRIBUIÇÃO DOS APRENDIZES POR GÊNERO⁸

No site do Ministério do Trabalho é possível acessar o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional, onde estão 12.620 cursos oferecidos com as respectivas cargas horárias e instituições qualificadoras, sendo ambos extremamente diversos. Com esta enorme variação seria necessário uma análise mais aprofundada dos arcos ocupacionais e suas respectivas CBOs (Classificação Brasileira de Ocupações) que são apresentadas para os jovens e para as empresas contratantes. Esta análise, em conjunto com dados de empregabilidade, retenção e rotatividades, poderia nos dar uma dimensão mais correta da eficácia e amplitude destes cursos. Mesmo sem esta análise, alguns pontos são evidentes:

- Cursos – CBOs

Há uma grande quantidade de cursos relacionados à “administração” (Técnico em administração, auxiliar de administração, etc.). Uma possível explicação é que todas as empresas, independentemente de suas áreas de atuação, necessitam de administração, e os jovens com esta formação podem atuar nos setores Financeiro, operações, recursos humanos, marketing ou de comunicação. Mesmo em áreas fabris/técnicas existe uma série de atividades “administrativas” que precisam ser executadas cotidianamente, abrindo assim espaço para a inserção dos jovens aprendizes seja nesta área. Ou seja, uma formação mais “genérica”, que possibilita maior facilidade de acomodação entre as demandas da empresa, obrigada a contratar, e a necessidade de jovem que deseja se inserir num trabalho formal.

⁸ FONTE: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - MTe

- Instituições

Outro ponto interessante é a variedade de instituições credenciadas para a execução dos treinamentos e acompanhamento do jovem aprendiz: 651, na data em que consultamos o cadastro. Estas instituições tem uma gama impressionante de escopos, desde pequenas ONGs locais, passando por Associações Comerciais, Universidades e até a Prefeitura Municipal de São Sebastiao, em São Paulo, através da Guarda Mirim Municipal (!?).

Um pequeno conjunto de instituições não vinculadas a sistemas públicos (escola técnicas) ou ao sistema S (serviços sociais autônomos, instituídos por lei, com personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, mantidos por dotação orçamentária ou contribuições parafiscais – SESI, SENAI, SENAC, SESC, SEBRAE, SENAR, SEST, SESNAT e SESCOOP) consegue ter sua atuação em diversos estados da federação, revelando uma enorme capacidade administrativa e gerencial em atender a demanda de mercados diversos nos muitos municípios em que atuam, o que as possibilita oferecer oportunidade a milhares de jovens nas diversas regiões do Brasil. Os destaques são:

| Instituições | Atuação em UFs |
|---|----------------|
| Centro de Integração Empresa Escola - CIEE | 27 |
| Ensino Social Profissionalizante - ESPRO | 23 |
| Centro Educacional Nossa Cidade Ltda. ⁹ . | 22 |
| Rede Nacional de Aprendizagem, Promoção Social e Integração – RENAPSI | 19 |
| Fundação Bradesco | 12 |
| Instituto Brasileiro Pró-Educação, Trabalho e Desenvolvimento-ISBET | 11 |
| Instituto Aprender e Trabalhar | 10 |
| Associação das Pioneiras Sociais | 8 |

⁹ Não conseguimos identificar como uma empresa LTDA se qualificou para ser uma organização que treina aprendizes.

| | |
|-------------|---|
| Rede Cidadã | 6 |
|-------------|---|

Figura 5 – PRINCIPAIS INSTITUIÇÕES QUALIFICADORAS¹⁰

¹⁰ Fonte: Cadastro Nacional de Aprendizagem profissional

3.3. Destaque 2- PRONATEC

O Pronatec foi criado por meio da Lei n. 12.513, de 26 de outubro de 2011, com a missão de ampliar, interiorizar e popularizar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica, visando à melhoria da qualidade do ensino médio, expansão das oportunidades educacionais aos trabalhadores e provocar a inclusão social e a inovação tecnológica, impulsionando o crescimento da produtividade e da competitividade na economia brasileira¹¹.

Com a revisão do Plano Nacional da Educação em 2014, do qual o PRONATEC faz parte, percebeu-se que uma das principais demandas da sociedade era a expansão da oferta de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), tendo sido colocada como uma das vinte metas do Plano “triplicar as matrículas de educação profissional técnica de nível médio, assegurando a qualidade da oferta e pelo menos 50% da expansão no segmento público”.

Em sua modelagem atual o Pronatec atende tanto alunos egressos do ensino médio, com o objetivo proporcionar Habilitação Técnica de Nível Médio, quanto os cursos FIC (Formação Inicial ou Continuada), ou de qualificação profissional.

Estes cursos FIC são de curta duração, tipicamente de 3 a 5 meses, dependendo do projeto pedagógico e da carga horária estabelecida em guia do MEC. Seu foco são os jovens com mais de 15 anos de idade e os pré-requisitos de escolaridade variam de acordo com o curso escolhido, partindo-se do ensino fundamental incompleto. Os cursos FIC podem ser desenvolvidos na modalidade presencial ou na modalidade à distância. Na conclusão do curso é conferido certificado da qualificação profissional.

Já os Cursos Técnicos de Nível Médio, destinados aos egressos do ensino médio realizam-se sob a forma subsequente ao ensino médio. Os cursos podem ter de 1 a 2 anos, dependendo do projeto pedagógico, da carga horária e também de sua distribuição ao longo do curso. Na conclusão do curso técnico de nível médio é conferido diploma de técnico na respectiva habilitação profissional, com reconhecimento em todo o território nacional. Os cursos técnicos podem ser desenvolvidos na modalidade presencial ou na modalidade à distância.

¹¹ Informações do PRONATEC retiradas do site do MEC

É importante salientar que há também uma busca de integração das ações do PRONATEC com outras políticas públicas de educação, como o PROEJA e Políticas de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) voltadas à Diversidade e Inclusão.

Todas estas informações estão disponíveis no site do MEC e o acesso aos cursos para os jovens e editais para instituições qualificadoras estão no portal <http://centralpronatec.com.br/>, mas não encontramos dados atualizados sobre os investimentos, público atendido e avaliações qualitativas ou quantitativas do mesmo.

Na Comissão de Educação, Cultura e Esporte do Senado existe uma pauta, desde Outubro de 2017 que determina a avaliação do programa, mas ainda sem publicação de relatório atualizado. Na mídia em geral encontramos críticas à falta de dados de monitoramento da qualidade dos cursos, instalações inadequadas, professores em número insuficiente e ausência de controle rigoroso da aplicação de recursos. Mas a crítica mais grave talvez seja que houve incremento zero na empregabilidade dos jovens que frequentam os cursos, provavelmente em virtude de estes terem sido definidos sem articulação com o setor produtivo, não levando em conta uma avaliação das necessidades do mercado de trabalho.

4. Tecnologia e Inovação

O mercado de trabalho é dinâmico e passa por mudanças contínuas que envolvem os profissionais e as relações trabalhistas que mantêm entre si. Essas modificações acontecem nos cenários econômico, social e principalmente tecnológico, e hoje têm como grande protagonista a geração Z. Uma geração formada por pessoas que nasceram e cresceram em uma era marcada pelo uso frequente da tecnologia e que veem nela novos padrões de atuação no mercado. É possível morar num país e trabalhar em outro, usar seu patrimônio para gerar renda (um quarto sem uso na casa ou um carro parado na garagem podem ser alugados através de aplicativos), cada vez menos é necessário se deslocar até um local específico para fazer uma reunião e compram-se cada vez mais coisas no mundo virtual. Esta transformação acontece também no âmbito do conhecimento: é possível aprender idiomas, acessar conteúdos, programar, desenhar, compor, enfim...uma enorme gama de atividades simplificadas e gratuitas podem ser acessadas neste novo universo.

Levando em conta este mundo conectado, levantamentos de sites especializados (tais como MEIO BIT e OLHAR DIGITAL – vide alguns nas referências) mostrou que o principal motivo pelos quais os jovens usam a Internet é para acessar as redes sociais - 73%; seguido do uso para trabalhos escolares - 68%; e para a pesquisa de assuntos variados - 67%. Dos jovens entrevistados, 79% disseram ter perfil em ao menos uma rede social. Além disso, dos jovens que foram pesquisados, 15% disseram que já foram tratados de maneira ofensiva na internet, 21% já receberam alguma mensagem de ódio, 10% já tiveram as informações pessoais usadas de forma que não gostaram e dentre aqueles com uso frequente da Internet, 59% relataram ter tido o diagnóstico de algum transtorno psicológico.

Onde está então o uso cívico, ético, cidadão, educativo e informativo da Internet? E as inovações que vem com este uso, como estão chegando até os jovens? Jovens em situação de risco social poderiam estar aproveitando conexões para superar as lacunas deixadas pela falta de educação de qualidade, para ampliar seus conhecimentos técnicos em áreas com melhores oportunidade de trabalho e para participar em movimentos cívicos que coloquem em suas mãos a possibilidade de compreender esta nova e-democracy. Mas caso isto esteja acontecendo, será que ocorre de forma significativa entre os jovens em situação de vulnerabilidade social?

Para exemplificar o que a inovação nas relações de trabalho pode representar tomemos mais um caso para reflexão: a mudança na legislação trabalhista que regulamentou o teletrabalho, conhecido como trabalho à distância ou home office. Esse se caracteriza por ser realizado longe do estabelecimento do empregador, por meio da utilização de tecnologia. Com essa opção é possível, por exemplo, trabalhar de casa e definir o próprio horário. Essa forma de trabalho já era realidade para muitos brasileiros, mas não contava com uma regulamentação adequada. A nova legislação trabalhista regulamentou o teletrabalho, trouxe segurança jurídica e poderá abrir novas oportunidade de emprego. Quando se inicia o trabalho online percebe-se que existem muitas maneiras de empreender online e descobre-se que existe uma infinidade de oportunidade nesse mundo virtual.

Estas mudanças no mercado de trabalho são interessantes para alguns profissionais, em especial os da geração Z, já que lhes possibilita desenvolver seu trabalho individualmente, cumprir suas atividades com maior rapidez, sem precisar se relacionar com outros colegas ,

características que agradam esta geração que nasceu conectada, ainda que ela precise de muito aprendizado no que diz respeito às habilidades interpessoais e ao trabalho em equipe. Ainda assim, houve a necessidade de regulamentação nesta relação de trabalho e, de acordo com a nova legislação, a prestação de serviços no formato *home office* deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, que especificará as atividades a serem realizadas pelo empregado. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso com despesas arcadas pelo empregado, serão obrigatoriamente prevista em contrato escrito.

Mais um exemplo de inovação neste universo de tecnologia x trabalho são as plataformas que dão acesso gratuito à cursos que preparam o jovem para o mundo do trabalho. Nestas plataformas o jovem pode fazer cursos, aprender habilidades e comportamentos importantes para passar numa entrevista, preparar um currículo e estudar: centenas de conteúdos nas mais diversas áreas do conhecimento. EduLivre, Skilss Jovem (Pt), Recode, Saber Virtual, Garantia Jovem (Pt), Jovem de Futuro (AVA- IU), Porvir (MDS) são algumas destas plataformas que podem ser acessadas gratuitamente pelos jovens. Existem também os vários sites que oferecem oportunidades de emprego, bastando para isso o cadastro do currículo do pretendente a vaga.

4.1. Profissão: gamer

O Brasil é segundo maior mercado de games da América Latina, perdendo apenas para o México. Os “gamers” tem até um canal próprio, o Twitch, comprado no ano passado por quase US\$ 1 bilhão pela Amazon e que registra 4º maior pico em tráfego da web nos Estados Unidos, o que faz dele um dos principais canais de streaming de vídeo do mundo, com audiências maiores que a CNN ou a MSNBC, mesmo transmitindo apenas campeonatos de títulos como *League of Legends*, *Dota 2* e *Hearthstone*.

E se este é um universo que cresce a taxas significativas (7,8% em 2017) é natural que ele se configure como um espaço aonde as oportunidades de trabalho vão se multiplicar. Mas quem são os profissionais e que trabalho existe neste universo? Além dos jogadores (*Gamers*), vamos ouvir falar em level designer, game designer, programador, designer de personagem

e cenário, tester, animador, produtor executivo, editor de áudio e vídeo, produtor de conteúdo, produtor de vídeo, profissionais de modelagem 2D e 3D, profissionais de marketing digital, ilustradores, gestor de comunidades, videomakers. Profissionais envolvidos na produção dos jogos eletrônicos, na sua divulgação e comercialização. Também aqueles que jogam profissionalmente e que acompanham, comentam e dão dicas para amadores que querem aprender para passar para os times e ligas profissionais. Por falta de informações no mercado brasileiro, podemos considerar dados da Forbes que calcula que um jogador que transmite suas partidas online, após ganhar visibilidade e atrair um bom número de assinantes para seu canal, pode ganhar até US\$ 300 mil por ano. Dos 35 milhões de pessoas que jogam no Brasil, 11% são gamers: jogam todo dia, participam de campeonatos, de forma coletiva, e tem até 30 anos de idade. Estes jogadores brasileiros de videogame gastam 10,7 horas por semana em seus consoles e 11,3 horas semanais jogando pela internet.

Surge então um novo grupo de profissionais, que não está registrado formalmente, mas que ainda assim movimentam um mercado grande e promissor. Será que entre estes jovens não estão aqueles considerados por muitos, por muito tempo, como jovens “nem nem”?

5. Análise e Recomendações

5.1 – Políticas Públicas

Políticas públicas como o PRONATEC e a Lei de Aprendizagem, que são alguns dos principais investimentos governamentais em qualificação e acesso ao mundo do trabalho para jovens, precisam de uma **ação articulada e estratégica** em torno de suas atividades. Além do poder executivo, empresas, instituições qualificadoras, o poder legislativo e o judiciário têm que agir de forma coordenada para garantir efetividade em ambas as políticas.

Neste sentido, uma **mobilização pelo acompanhamento público e transparente** destas políticas para além de indicadores quantitativos, parece ser um primeiro ponto que pode ser sugerido.

Para isso, o **estabelecimento de indicadores qualitativos** e métricas favorecerão o acompanhamento periódico e indicarão o impacto destas políticas junto aos jovens. Como se tratam de ações que já acumulam um histórico, tendo ultrapassado diferentes gestões

públicas em nível nacional, estadual e municipal, com dados sobre os resultados alcançados, as estratégias de articulação e implementação, os cases de sucesso e fracassos, seria importante **uma análise sistêmica destas informações**, que poderiam ir ao encontro dos indicadores qualitativos estabelecidos, alimentando-os e ampliando sua abrangência e eficácia.

Finalmente a **qualificação das instituições** que dão os treinamentos e fazem o acompanhamento dos jovens, para que estas possam também trabalhar articuladamente, oferecendo conteúdos que superem as lacunas que o ensino regular tem deixado e desenvolvam nos jovens as habilidades necessárias para os ganhos de produtividade que a 4ª revolução industrial vai exigir para o acesso ao mercado de trabalho. Embora existam outras iniciativas relevantes no campo das políticas públicas, o foco nestas duas pode realmente ter impacto significativo nesta geração de jovens brasileiros que hoje se prepara para o acesso ao mundo do trabalho.

| CAMPO | AÇÃO RECOMENDADA | ATORES |
|--|---|---|
| Políticas Públicas – (Aprendizagem e Pronatec) | Articulação de atores para garantir efetividade | <p>Confederações e associações empresariais nacionais (Indústria, Comércio, Tecnologia, outras); Comissões de Educação, Ciência & Tecnologia e Desenvolvimento Econômico da Câmara dos Deputados e do Senado; Ministérios do Trabalho, Educação, Ciência e Tecnologia e Assistência Social; Ministério Público do Trabalho, Instituições Qualificadoras de Aprendizizes com atuação Nacional, Institutos e Fundação Empresariais que atuam com foco em juventude e trabalho (Instituto Ayrton Senna, Fundação Lemman, Instituto Unibanco, Instituto Inspirare), instituições de ensino e pesquisa (INEP, IBGE, IPEA)</p> <p>A estes podem se juntar organismos internacionais e multilaterais (BID.FUMIN, Banco Mundial, OIT, UNESCO) e os diversos fóruns e conselhos que lidam com as questões de juventude, tais como Fórum Nacional de Aprendizagem</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | Profissional (FNAP), Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, Conselho da juventude. |
| | Mobilização pelo acompanhamento público | Idem acima com acréscimo dos meios de comunicação, em especial mídias digitais, com grande apelo junto ao público jovem (Facebook, Whats App, Instagram, Twitter) |
| | Análise sistêmicas dos dados históricos dos programas | Idem acima com ênfase nos dados da SAGI – Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação do Ministério do Desenvolvimento Social e do Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica (SISTEC) do Ministério da Educação, |
| | Elaboração e pactuação de indicadores qualitativos para o monitoramento da eficácia | Idem acima, com especial papel para as instituições de ensino e pesquisa e SAGI. |
| | Qualificação das instituições qualificadoras | Idem acima, com especial ênfase para as instituições que qualificam jovens. |

5.2. Escalabilidade e Inovação

Ações junto às políticas públicas já implementadas (como sugeridas acima junto ao Pronatec e à Aprendizagem) vão ao encontro de uma visão mais estratégica sobre a questão do desenvolvimento socioeconômico do Brasil. Amplitude territorial, diversidades cultural, populacional e socioeconômica impactam sobremaneira qualquer iniciativa que pretenda ter uma escala significativa que leve a mudanças estruturais na vida dos mais de 20 milhões de jovens de baixa renda, que podem alterar, positiva ou negativamente, a curva do desenvolvimento sustentável que se deseja para o país.

Mas além destas ações, o uso das TICs (Tecnologias da Informação e Comunicação) para o acesso à qualificação profissional vem cada vez mais se configurando como uma forma de dar a escala necessária às mudanças sistêmicas e estruturantes que necessitamos. Não podemos permitir que os jovens em vulnerabilidade fiquem apartados das oportunidades reais de empoderamento que as novas tecnologias representam e continuem a utilizar estas ferramentas apenas no âmbito dos relacionamentos interpessoais.

Logo, temos que fazer com que os jovens percebam estas ferramentas como usuais no seu dia a dia, **divulgando como elas funcionam e que benefícios podem trazer para eles**. Utilizar ferramentas de edocumunicação, mídias digitais e informar todos os atores que podem influenciá-los neste acesso às ferramentas de informação e capacitação.

Isso significa também **criar oportunidades maciças de acesso e de preparação** dos jovens para utilizarem estas ferramentas tecnológicas no seu empoderamento digital. Próximo do que aconteceu com a iniciativa do Telecurso em 1978, cujo desafio foi usar a televisão (tecnologia disruptiva da época) como instrumento educacional, agora o desafio é fazer com que, em cada lugar onde houver um celular com conexão no país, haja um caminho fácil que estimule o jovem a buscar seu autodesenvolvimento e o conhecimento que necessita para acessar as ferramentas que o levem a isso.

Também é importante que as **diferentes plataformas de conhecimento estejam conectadas** e tenham acesso facilitado. Se, para uma formação técnica feita em uma determinada plataforma um jovem precisar reforçar suas habilidades matemáticas, ele é direcionado automaticamente para um outro conteúdo, ou uma outra plataforma, onde ele tem exercícios, simulações, vídeo-aulas e webinars que o possibilitam desenvolver estas

habilidades. Forma-se uma rede de hiperligações onde a superação de obstáculos no aprendizado acontece na palma da mão, de forma atrativa, rápida e simples.

Neste contexto é muito importante o **desenvolvimento de plataformas “jovens”**, que falem com eles na sua linguagem e com conteúdos que possibilitem o desenvolvimento de habilidades sócio emocionais, reflexões sobre o uso cidadão das novas tecnologias, participação democrática e cívica nos assuntos que afetam a própria juventude. Instituições que trabalham com educação à distância, profissionais que compreendem a lógica da gamificação do aprendizado e o uso de ferramentas de automação do processo ensino/aprendizagem (ferramentas de inteligência artificial que interagem com o usuário e acompanhem seu processo de aprendizagem, ajudando-o a superar suas limitações) e outras disponíveis podem pensar em soluções conjuntas, disponibilizáveis gratuitamente para os jovens, com os custos de sua criação cobertos por investimentos públicos ou privados sem fins lucrativos e seu acesso facilitado com base em plataformas educacionais, já que algumas delas são gratuitas.

Também poderiam ser pensadas **alternativas de “saídas”** dos jovens dos ambientes virtuais, com indicações de outros espaços, caminhos e alternativas para a continuidade de sua capacitação. Atividades de orientação vocacional, indicação de instituições públicas e/ou privadas sem fins lucrativos, programas governamentais (estaduais, municipais ou federais), programas de bolsas de estudos e oportunidades de inserção laboral. Não importa o caminho que o jovem escolha, ele deve ter a possibilidade de continuar a estudar, de empreender ou de buscar melhores oportunidades para sua vida.

| CAMPO | AÇÃO | ATORES |
|---------------------------|--|---|
| ESCALABILIDADE E INOVAÇÃO | Criar oportunidades maciças de acesso e de preparação para o uso de ferramentas tecnológicas de educação | Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovação e Comunicação – MCTic, Ministério da Educação, organizações atuantes no tema inclusive na iniciativa privada. Áreas de responsabilidade social e institutos de empresas de telecomunicações (Ex: Instituto Embratel, BRASSCOM, Fundação Telefônica) |
| | Hiperligação de plataformas de conhecimento | EduLivre, Skilss Jovem (Pt), Recode, Saber Virtual, Garantia Jovem (Pt), Jovem de Futuro (AVA- IU), Porvir (MDS). |
| | Desenvolvimento de plataformas “jovens” | Idem acima |
| | Alternativas de “saídas”- Hiperligação dos jovens que completaram as capacitações com oportunidades de prosseguimento de capacitação e de inserção | Todos as parceiros NEO atuais, parceiros públicos e privados que possam gerar oportunidades de trabalho, instituições qualificadoras de aprendizes, Sistema S, plataformas de empregos (SINE, TAQ, Vagas.com, LinkedIn), |

5.3. Habilidades sócio emocionais

Esta recomendação é a mais simples e a mais complexa ao mesmo tempo: **implementar uma ação de desenvolvimento de habilidades sócio emocionais , sistemática, qualificada e de longo prazo.** As habilidades sócio emocionais são um dos pilares do NEO que tem sido discutido e desenvolvido em muitos dos projetos\programas que buscam a melhoria da inserção laboral de jovens. E a justificativa desta decisão está, em parte, em vários dos elementos que aparecem neste relatório: a superação do impacto da violência, da baixa qualidade da educação, das relações informais e das mudanças super velozes da 4 revolução industrial, só será possível quando os próprios jovens forem capazes de se autodesenvolverem e buscarem a ampliação de oportunidades para si mesmos e suas famílias.

Desde que o filósofo colombiano Bernardo Toro¹² em 1997 trouxe para a nossa reflexão a necessidade de preparação de nossos jovens para o domínio dos chamados Códigos da Modernidade, ficou claro que o desafio do desenvolvimento das nações estava para além de possibilitar aos jovens a aquisição de conteúdos e habilidades cognitivas (ainda que estas sejam muito importantes). Dominar a leitura e a escrita, analisando, interpretando e sistematizando dados, fatos e situações, inclusive com a resolução de problemas e a realização de cálculos, se expressando bem por escrito e não se deixando manipular como pessoa, como consumidor, como cidadão, em especial pelos meios de comunicação. Atuar de forma ética e cidadã em seu entorno social, acessando e usando as informações necessárias e planejando, decidindo e agindo em grupo. Estas são as habilidades que possibilitarão aos jovens que buscam oportunidades no mercado de trabalho a superarem os gaps socioeconômicos que enfrentam em seu cotidiano e que entram seu desenvolvimento pessoal, social e produtivo.

As metodologias para fazer este desenvolvimento existem e foram monitoradas, avaliadas e sistematizadas por organizações que vem trabalhando com a temática do acesso de jovens ao mercado laboral, como o próprio Instituto Aliança, a International Youth Foundation, o Instituto Ayrton Senna, o Instituto Porvir, o Instituto Unibanco e os Companheiros das

¹² <http://www.ufrn.br/sites/engenhodesonhos/mediateca/artigos/codigosdamodernidade.pdf>

Américas. Saber como fazer o desenvolvimento de habilidades sócio emocionais no contexto da formação de jovens é um desafio que o próprio NEO já tem buscado superar, possibilitando às diversas organizações que tem contato com a iniciativa acesso à materiais que definem ações para este desenvolvimento, tais como o “Guia para a eficaz Incorporação de competências sócio emocionais para a empregabilidade dos jovens de programas para juventude desfavorecida” ¹³, publicado pelo BID a partir da experiência do programa QUALIFICAR. Podemos inclusive utilizar a definição destas “*social skills*”, traduzidas de forma simples neste guia como: “conhecimentos, atitudes e habilidades necessárias para gerenciar e contribuir com as diferentes áreas da vida de um indivíduo: pessoal, social e produtiva. A aquisição dessas competências contribuirá para a empregabilidade dos jovens, inclusão, desenvolvimento pessoal e melhoria de suas condições sociais e de vida” ¹⁴. Não nos parece haver dúvida: sem o desenvolvimento de competências socio emocionais, nossos jovens jamais terão domínio dos códigos da modernidade e não poderão utilizá-los na quebra do ciclo intergeracional de falta de oportunidades aos quais estão submetidos, nem possibilitar ao país elevação dos padrões de vida de sua população com os devidos ganhos de produtividade necessários para isso.

Mas os pontos que parecem relevantes para a discussão entre os parceiros NEO não é a existência destas metodologias ou sua imprescindível utilização, mas sim alguns entraves para que elas sejam usadas de forma ampla o suficiente para que surtam mudanças estruturais e estruturantes na formação destes jovens. Alguns deles são:

1. Como fazer com que as metodologias bem sucedidas estejam acessíveis a todos os atores que buscam formar, orientar e intermediar o acesso dos jovens ao mercado de trabalho?
2. Como formar profissionais capazes de compreender e implementar as ações pedagógicas necessárias à incorporação destas metodologias às trilhas formativas já existentes ou a criar novas?

¹³ <https://lnkd.in/gRe-JRD> - Guide for the Effective Incorporation of Social Emotional Competencies in Youth Employability Programs for Disadvantaged Youth – livre tradução da autora

¹⁴ Livre tradução da autora

3. E em programas como formação de jovens aprendizes ou cursos técnicos do PRONATEC?
4. Como garantir financiamentos de maior envergadura que possibilitem a formação dos formadores e o aumento na carga horária dos cursos já existentes que permita a incorporação do desenvolvimento de habilidades sócio emocionais? ou possibilitem sua inclusão no currículo das escolas de ensino médio ?
5. Como ter um dimensionamento correto dos custos desta formação e de um sistema de monitoramento e avaliação que possibilite o permanente incremento de sua qualidade e adequação as demandas do mundo do trabalho?

Para isso, novamente parece claro que a aproximação com plataformas educativas que possibilitem a implementação destas metodologias de forma virtual e de educação a distancia pelos profissionais que desenvolvem os cursos presenciais é uma premissa lógica de superação de alguns destes entraves. Não se trata apenas de acesso aos conteúdos, mas o uso de tecnologias que permitam a vivência das experiências formativas adequadas ao desenvolvimento das habilidades sócio emocionais, bem como testes, atividades e ações interativas que possibilitem a certeza de que as metodologias estão sendo incorporadas às práticas dos profissionais que desenvolvem e programam as atividades de preparação para o mundo do trabalho.

6. É isso!

Findamos aqui nosso rol de recomendações e nossa apresentação daqueles pontos que mencionamos na abertura, esperando que eles possam se configurar em ampliação e qualificação de oportunidades de acesso ao mundo do trabalho que os parceiros da Aliança NEO buscam promover.

Este relatório é apenas um pequeno documento que, juntamente com o cadastro, pode levar a uma grande ação que fará mais do que marolas neste oceano de milhões de jovens brasileiros que precisam sua habilidades sócio emocionais desenvolvidas para que,

resilientemente, quebrem o ciclo vicioso da pobreza em que se veem presos e que se perpetua há gerações.

Mas se esta motivação não é suficiente para que busquemos com total empenho a superação de alguns dos desafios apontados aqui, façamos isso pela necessidade de crescimento produtivo e tecnológico que este país precisa para findar a crise financeira, humana e ética que estamos vivenciando. Se não buscarmos isso, corremos o risco de permanecermos pra trás, muito pra trás, na jornada rumo ao desenvolvimento humano sustentável que desejamos. Bom trabalho, boa jornada!

7. Fontes/Referencias

- I. ALMEIDA, Rita K. e Packard, Truman (organizadores) – Competência e Empregos, uma agenda para a Juventude - Banco Mundial, <http://www.worldbank.org/pt/country/brazil/publication/brazil-productivity-skills-jobs-reports>. Acessado em 14/04/ 2018.
- II. BATISTA, Modesto Cornélio. O DILEMA DA INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO: INFORMALIDADE OU PRECARIZAÇÃO. **Revista Juventude e Políticas Públicas**, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 157-166, jan. 2018. ISSN 2525-7161. Disponível em: <http://revistasnj.ibict.br/ojs_snj/index.php/snj/article/view/34>. Acessado em 14/04/ 2018.
- III. FIGUEIREDO, Leriana, A percepção das Juventudes de Espaços Urbanos Populares sobre as Intervenções das Políticas de Segurança Pública no Rio de Janeiro – Rio de Janeiro: Gramma, 2017.
- IV. LINS, Neylar Coelho Vilar. ALIANÇA NEO BRASIL – RELATORIO I. Instituto Aliança com o Adolescente: Salvador, 2016.
- V. MENEGUIN, F. B.; BIJOS, P. R. S. Avaliação de Impacto Regulatório – como melhorar a qualidade das normas. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, março/ 2016 (Texto para Discussão nº 193). Disponível em: www.senado.leg.br/estudos. Acesso em 25 de maio de 2018.
- VI. SILVA, Ismália Afonso. Respostas da Política Nacional de Juventude para a realidade das mulheres da geração “nem-nem”. Uma análise das ações de educação e trabalho..**Revista Juventude e Políticas Públicas**, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 167-176, jan. 2018. ISSN 2525-7161. Disponível em: <http://revistasnj.ibict.br/ojs_snj/index.php/snj/article/view/39 - Acessado em 14/04/ 2018.
- VII. Toro, José Bernardo, 1997 – Colômbia. «Códigos da Modernidade, Capacidades e competências mínimas para participação produtiva no século XXI» <http://www.ufrn.br/sites/engenhodesonhos/mediateca/artigos/codigosdamodernidade.pdf>
- VIII. http://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/pisa/resultados/2015/pisa2015_completo_final_baixa.pdf Acessado em 28/06/2018

- IX. <http://enotas.com.br/blog/plataformas-ead> - Acessado em 18/05/2018
- X. <http://livraria.camara.leg.br/plano-nacional-de-educac-o-olhares-sobre-o-andamento-das-metas.html> Acessado em 25/05/2018
- XI. http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=24631-audiencia-publica-camara-dep-pronatec-pdf&Itemid=30192 Acessado em 25/05/2018
- XII. http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/documento_base.pdf - acessado em 15/06/2018
- XIII. <http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=5816> Acessdo em 20/04/2018
- XIV. <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/apresentacao-forum-abril2018.pdf> Acessado em 25/05/2018
- XV. <http://www.administradores.com.br/artigos/cotidiano/a-quarta-revolucao-industrial/107724> Acessado em 25/05/2018
- XVI. <http://www.chegadetrabalho infantil.org.br/noticias/materias/lei-do-aprendiz-como-anda-politica-considerada-uma-das-maiores-armas-contra-o-trabalho-infantil-no-brasil> Acessada em 17/06/2018
- XVII. http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_597076/lang--pt/index.htm Acessado em 20/04/2018
- XVIII. <http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acessada em 17/06/2018
- XIX. http://www.ilo.org/global/publications/books/global-employment-trends/WCMS_598669/lang--pt/index.htm Acessado em 20/04/2018
- XX. <http://www.ilo.org/infostories/Stories/Employment/Youth-still-struggle-to-get-good-jobs#header> Acessada em 16/08/2018
- XXI. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_301824.pdf - Acessado em 20/05/2018
- XXII. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230674.pdf - Acessado em 20/05/2018
- XXIII. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_412015.pdf - Acessado em 20/05/2018
- XXIV. <http://www.worldbank.org/pt/country/brazil/publication/brazil-productivity-skills-jobs-reports> - Acessado em 20/06/2018

- XXV. <http://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2017/08/1907983-com-internet-cada-vez-mais-jovens-sofrem-de-depressao-e-ansiedade.shtml>. Acessado em 29/05/2018.
- XXVI. <https://lucianagriffo.jusbrasil.com.br/artigos/178675950/a-insercao-social-da-juventude-na-sociedade-do-consumo-mediacao-da-educacao-e-do-trabalho> - acessado em 20/05/2018
- XXVII. <https://meiobit.com/328936/brasil-pesquisa-npd-82-por-cento-populacao-entre-13-59-anos-jogam-entre-pcs-console-mobile-e-portateis> - Acessado em 12/05/2018
- XXVIII. <https://olhardigital.com.br/games-e-consoles/noticia/brasil-e-4-pais-com-mais-jogadores-de-videogame/17753> - Acessado em 12/05/2018
- XXIX. <https://pesquisagamebrasil.com.br> - Acessado em 12/05/2018
- XXX. <https://saga.art.br/as-7-principais-profissoes-na-area-de-games> Acessado em 30/05/2018
- XXXI. <https://www.dieese.org.br/anuariodosistemapublicodeempregoetrabalhoerenda/anuarioSistPub.html> - Acessado em 24/06/2018
- XXXII. https://www.ilo.org/global/publications/books/global-employment-trends/WCMS_598669/lang--pt/index.htm - acessado em 24/06/2018
- XXXIII. https://www.sbsi.pt/atividadesindical/informacao/OnlineFebase/Paginas/Febase_79/internacionalemprego.aspx .Acessado em 25/05/2018
- XXXIV. https://www.youthneo.org/Portals/13/Images/NEO/SW_Recursos/352882fa-6465-42b7-8de4-e29f9c122a75_NEO-LifeSkillsGuide-EN_FINAL.pdf

Sobre a autora

Este relatório foi escrito com a contribuição de diversas pessoas, em especial Neylar Lins, Adriana Franco e Luciane Fonseca, dos aprendizados adquiridos a partir da convivência com dezenas de profissionais que labutam no campo dos direitos das juventudes, além é claro da inspiração dos milhares de jovens que conheci ao longo destes mais de 20 anos trabalhando no setor social.

Ele expressa minha opinião e um pouco de minha visão neste campo, mas também minha humildade em reconhecer sua simplicidade e incompletude. Assim como eu, profissional de comunicação que me especializei na gestão de organizações e projetos no III Setor, mas que continuo aprendiz, libertária e certa de que apenas iniciei minha jornada.

Claudia França
Castro & França Consultores Associados