



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



REALIZAÇÃO



United Way Brasil

O que pensam os jovens sobre a Lei da Aprendizagem?

Objetivo geral:

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

Objetivos específicos:

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

Por que analisar a Lei da Aprendizagem?

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

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

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



Metodologia

Pesquisa quantitativa



Coleta domiciliar nos extremos das Zonas Leste e Sul da cidade de São Paulo

UNIVERSO: Jovens-potência de 15 a 29 anos moradores das zona leste e zona sul da cidade de São Paulo.

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

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

Entrevistas em profundidade



Entrevistas em profundidade online

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

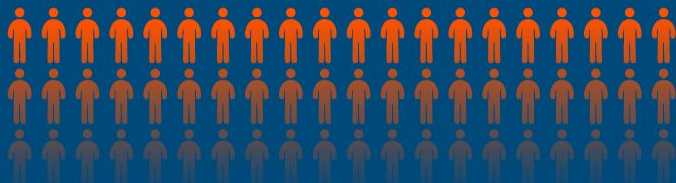
Grupos focais



Grupos focais online

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

PERFIL DA AMOSTRA



600 jovens de 15 a 29 anos



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

300 POR REGIÃO
ENTREVISTAS

**50%
FEMININO**



**50%
MASCULINO**

9%

**SE AUTODECLARAM
LGBTQIAPN+**

1%

**PCD (PESSOA COM
DEFICIÊNCIA)**

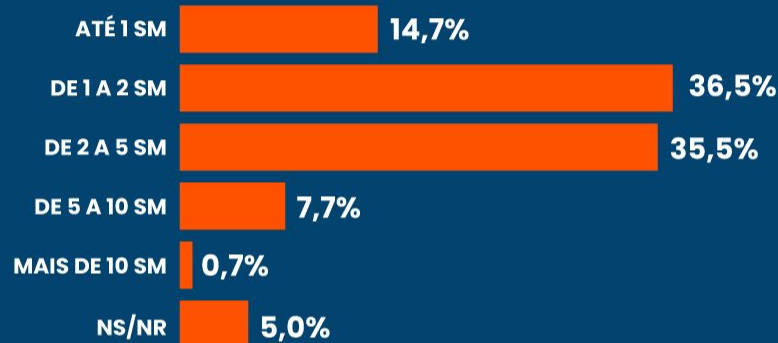
70,3%

**PRETOS E
PARDOS**

* Distritos pesquisados:

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

RENDA DOMICILIAR (SALÁRIO-MÍNIMO)



30%

**POSSUEM
RESPONSABILIDADE
TOTAL PELAS
CONTAS DA CASA**



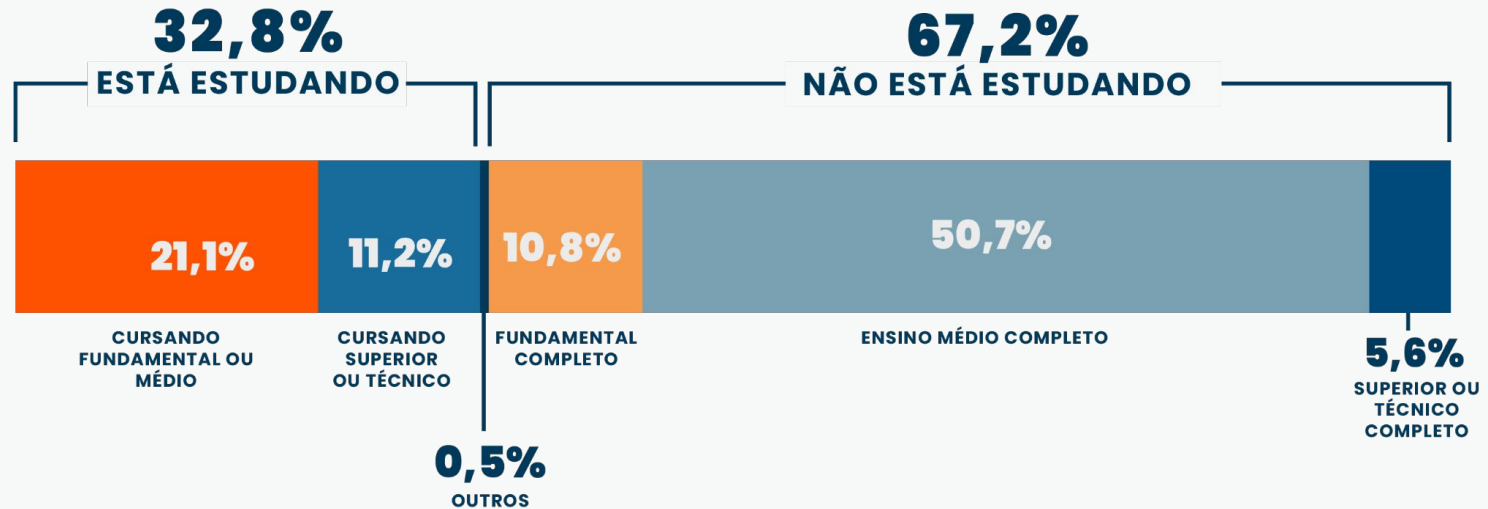
60%

**SÃO RESPONSÁVEIS
PELAS SUAS
CONTAS PESSOAIS**

28,5% têm filhos

49,1% SÃO OS ÚNICOS RESPONSÁVEIS PELO CUIDADO DELES

Nível de escolaridade dos jovens



O ingresso no Ensino Superior não se mostra um caminho acessível para grande parte desses jovens:

APENAS 16,8% DELES CONTINUARAM OS ESTUDOS APÓS CONCLUÍREM O ENSINO MÉDIO.

PERFIL DA AMOSTRA

Situação empregatícia

6,7% DOS JOVENS DA PESQUISA JÁ FORAM OU SÃO JOVENS APRENDIZES.
1% dos jovens são aprendizes atualmente e **5,7%** já foram anteriormente

34,7%



SIM, COM
CARTEIRA
ASSINADA

24,3%



SIM, EM TRABALHO
INFORMAL

22,2%



NÃO, ESTOU
PROCURANDO UMA
OPORTUNIDADE

9,8%



NÃO, E NÃO
BUSCO UMA
OPORTUNIDADE

9,0%



SIM, COMO
EMPREENDEDOR OU
AUTÔNOMO

1,0%



SIM, COMO JOVEM
APRENDIZ

0,5%



SIM, COMO
ESTAGIÁRIO

Difusão e Acesso à Aprendizagem

25,4% NUNCA SOBERAM DE
UMA VAGA ABERTA DE
APRENDIZ

Entre os jovens de 15 a 24 anos: 25,6% nunca souberam



QUANDO PERGUNTADOS ANTES DE SABEREM O FUNCIONAMENTO DA LEI

31,3% SE VEEM TRABALHANDO
COMO APRENDIZES

Entre os jovens de 15 a 24 anos: 39,6% se veem



QUANDO PERGUNTADOS APÓS OUVIREM AS AFIRMAÇÕES SOBRE A LEI

74,2% ACHAM INTERESSANTE E
QUE PODERIAM ATRAIR
OUTROS JOVENS

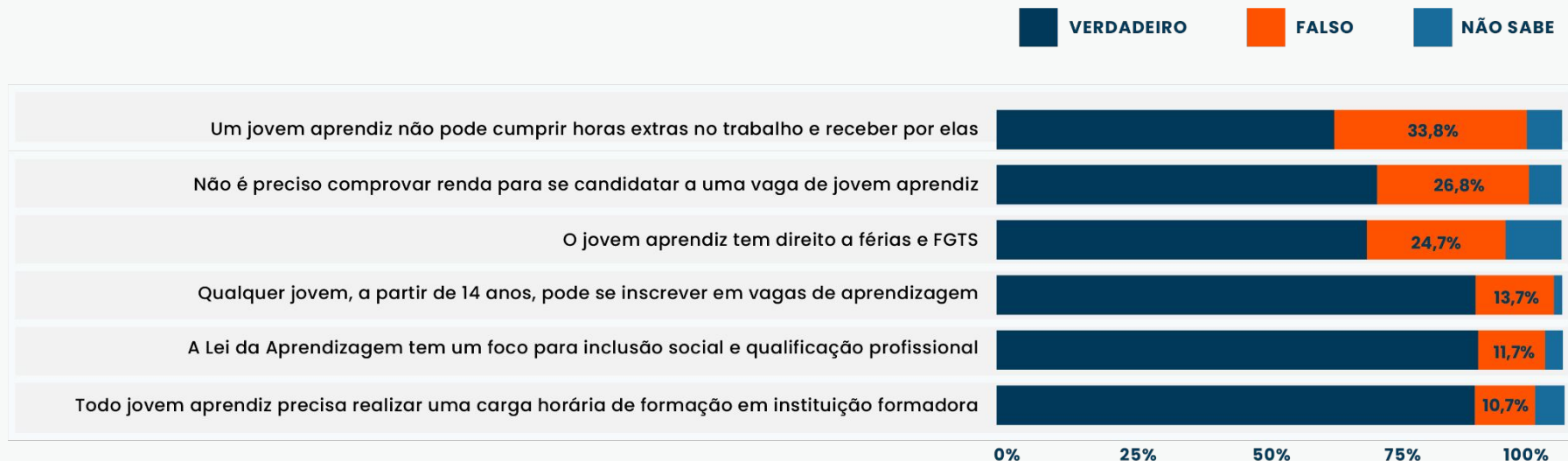
Entre os jovens de 15 a 24 anos: 39,6% se veem



Conhecimento sobre Lei da Aprendizagem

Levamos aos jovens **seis afirmações verdadeiras** sobre o funcionamento e regras de programas de aprendizagem e direitos previstos ao Jovem Aprendiz, e pedimos que sinalizassem se essas eram verdadeiras ou falsas.

Sendo que todas eram verdadeiras.



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

Como os jovens veem o mercado de trabalho?

Perspectivas e escolhas pessoais em relação ao mercado de trabalho
Escala de concordância

CONCORDO TOTALMENTE + CONCORDO DISCORDO TOTALMENTE + DISCORDO

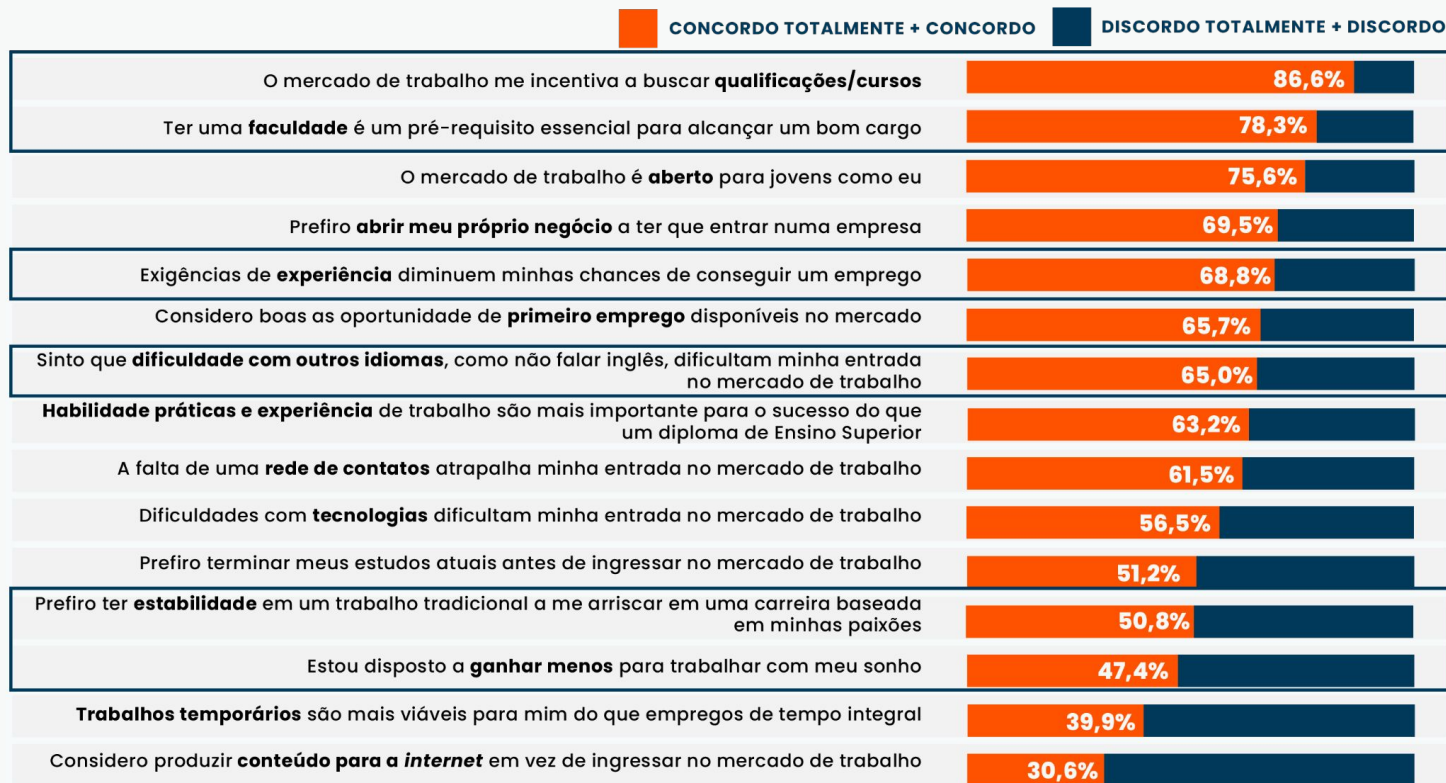


NECESSIDADE É PREPONDERANTE SOB A POSSIBILIDADE DE ESCOLHA

64,8% DOS JOVENS CONCORDAM TOTALMENTE QUE HÁ UMA CONCORRÊNCIA INJUSTA ENTRE JOVENS DA PERIFERIA E OUTROS JOVENS

Como os jovens veem o mercado de trabalho?

Fatores de exclusão dos jovens de periferia no mercado de trabalho
Escala de concordância



RECONHECEM A IMPORTÂNCIA DA **EDUCAÇÃO** PARA INGRESSAR NO MERCADO

FALTA DE EXPERIÊNCIA E **DIFICULDADES COM IDIOMAS** SÃO AS **MAIORES DIFICULDADES PERCEBIDAS**

POUCO DISPOSTOS A ABRIR MÃO DE RETORNO FINANCEIRO PARA TRABALHAR COM O QUE GOSTAM

Compreendendo as perspectivas dos jovens sobre carreira

PASSADO / PRESENTE

O QUE MOTIVOU A BUSCA POR EMPREGO?

41,2%

Independência financeira

31,8%

Bom ou melhor salário

30,5%

Crescimento e aprendizado

27,7%

Ajudar a família

MÉDIO PRAZO

QUAIS SÃO SEUS OBJETIVOS DE CARREIRA?

64%

Trabalhar com o que gosto

39,5%

Fonte de renda estável

28,8%

Ganhar bem, independente
do tipo de trabalho

27,8%

Trabalhar de casa

LONGO PRAZO

QUAIS SÃO SEUS OBJETIVOS DE VIDA EM 10 ANOS?

38,2%

Casa própria

35,7%

Ajudar a família

30,6%

Fazer faculdade

30,4%

Emprego que pague as contas

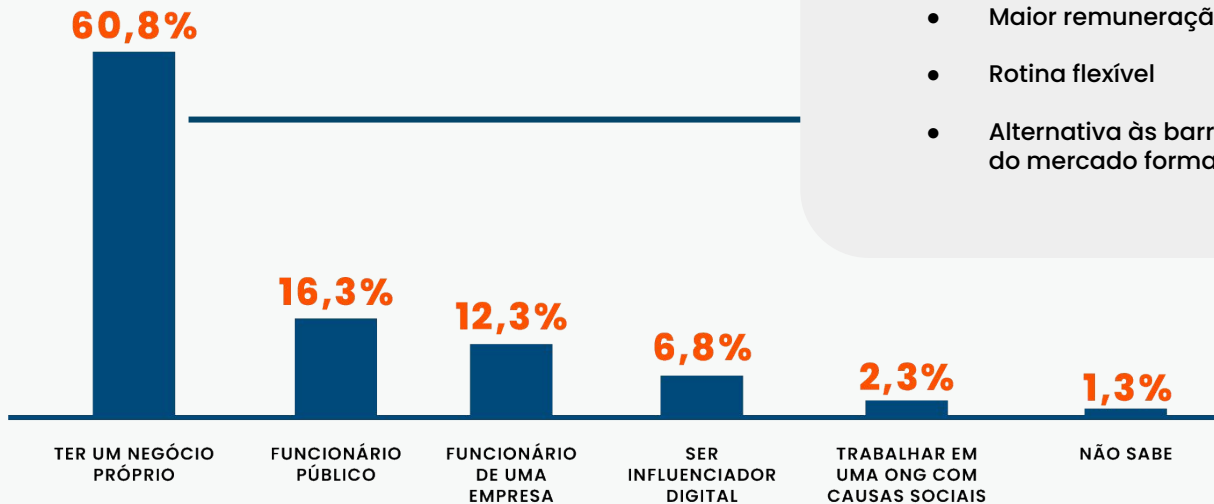
29,2%

Ser bem sucedido e reconhecido
no trabalho

O que pensam os jovens sobre suas carreiras e o mercado de trabalho no futuro?

Fatores de exclusão dos jovens de periferia no mercado de trabalho
Escala de concordância

NO FUTURO, VOCÊ GOSTARIA DE...



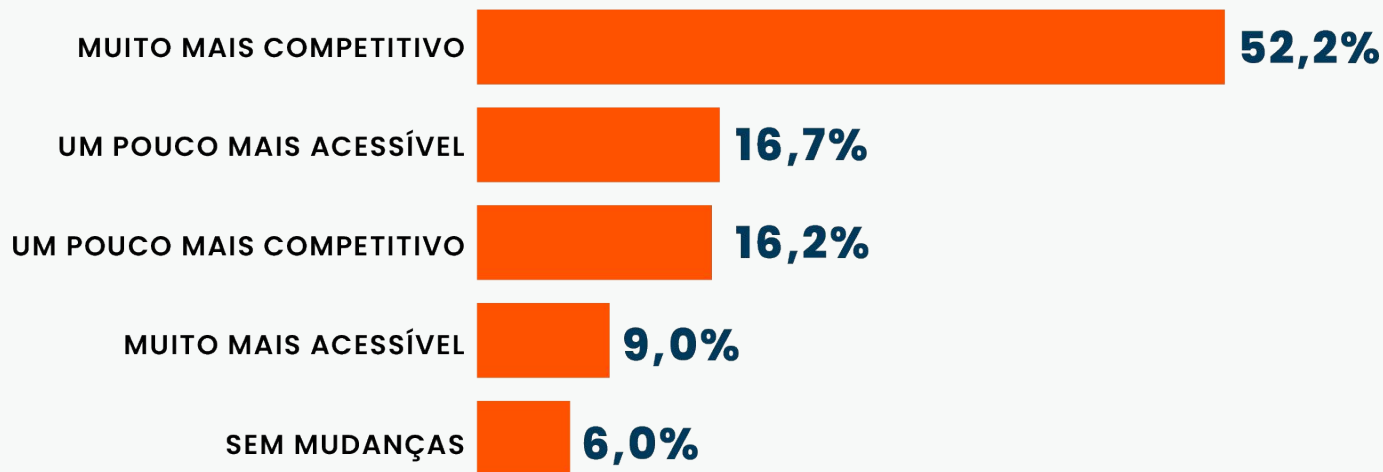
O QUE EMPREENDER REPRESENTA PARA JOVENS DA PERIFERIA?

- Maior remuneração financeira
- Rotina flexível
- Alternativa às barreiras de exclusão do mercado formal de trabalho

O que pensam os jovens sobre suas carreiras e o mercado de trabalho no futuro?

Fatores de exclusão dos jovens de periferia no mercado de trabalho
Escala de concordância

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





CONCLUSÕES
CONCLUSÕES

O que pode ser aprimorado no processo de aprendizagem segundo os jovens?

56,2%

Melhorar a divulgação das vagas

42,7%

Ampliar as vagas próximas das periferias

46,3%

Parcerias entre escolas e formadoras

30,7%

Processo seletivo menos exigente

Apontamentos críticos dos jovens na pesquisa qualitativa:

- Empresas pouco preparadas e sem estrutura para dar suporte ao aprendiz (sentem falta de um RH atuante, supervisor apropriado, orientações sobre a função);
- Falta de acolhimento no onboarding do jovem-aprendiz;
- Designação de atividades repetitivas e operacionais que não são contextualizadas para o jovem;
- Falta de assistência e orientação sobre as tarefas, assim como de feedbacks;
- Falta de comunicação com os gestores;
- Conflitos intergeracionais com colegas de equipe;
- Grades e conteúdos formativos desatualizados com as tendências de mercado de trabalho.

O que pode ser melhorado no processo de aprendizagem?

RECOMENDAÇÕES GERAIS:

1

Melhoria nos processos de seleção e contratação de jovens aprendizes;

2

Melhoria na formação teórica oferecida pelas organizações certificadoras;

3

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

4

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

5

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

6

Fomento a programas de mentoria e apadrinhamento;

7

Mediação de conflitos intergeracionais e fomento à diversidade nas empresas;

8

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



O que pode ser melhorado no processo de aprendizagem?

MENSAGENS-CHAVE

FORTALECER O ECOSISTEMA DA APRENDIZAGEM

É fundamental reduzir a distância e abismo existentes entre a Lei da Aprendizagem e os jovens-potência, e isso só será possível de ser alcançado por meio do fortalecimento e criação de ações intersetoriais e de impacto coletivo entre os atores que integram o ecossistema da aprendizagem.

RESSIGNIFICAR PARÂMETROS DE “SUCESSO” EM PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM

O legado de um programa de aprendizagem a um jovem deve ser dimensionado no quanto essa experiência e trajetória proporcionam aprendizados, abertura de mundo, desenvolvimento de habilidades e direcionamentos para sua carreira. Ser efetivado/ contratado não deve ser visto como único parâmetro de sucesso.

CONSIDERAR O CONTEXTO E NECESSIDADES DO JOVEM

O jovem-potência detém a necessidade de contribuir com a renda da casa, logo, concilia estudos e trabalho na sua jornada diária, quando não, cuidados com a casa, irmãos, etc. Políticas Públicas para as juventudes e mudanças na legislação precisam considerar este contexto e realidades de muitos e muitas jovens.

CAPACITAR A EMPRESA E SEU QUADRO PARA MAIOR ACOLHIMENTO DO JOVEM

Assim como o jovem precisa de formação e qualificação, cabe à empresa que emprega jovens ingressantes no mercado também buscar fortalecer suas capacidades internas e de seus colaboradores no sentido de compreender as novas gerações e de proporcionar uma jornada de aprendizagem mais acolhedora aos jovens

REVISAR E ATUALIZAR AS GRADES DE FORMAÇÃO

A formação nas organizações certificadoras precisam também estar atualizadas

OBRIGADO!

**ACESSE A
PESQUISA**



FICHA TÉCNICA

JUVENTUDES POTENTES

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

LAB & TAL CONSULTORIA

Kassia Beatriz Bobadilla
Paulo Marco Ribeiro
Raquel de Freitas Banuth

CONECTAR PESQUISAS

Maurício Garcia
María Lúcia Souza

JOVENS - GRUPO DE CONSULTA

Ester Matos
Isabelly Ferreira
Laura Rodrigues
Evelyn Muniz

AGRADECIMENTOS

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

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