

**Centro Paula Souza**  
**Etec professor Adhemar Batista Heméritas**  
**Recursos Humanos**

**Luiza Vieira Feitosa**

**Miguel da Silva Moura**

**Nicolly Rocha**

**Sabrina Ferreira de Almeida**

**Samuel Frederico Zulino**

**Thais Vitória Barros**

**Vitória Maria Gomes Menezes**

**INCLUSAO DOS JOVENS DA PERIFERIA**

**Centro Paula Souza**

**Etec professor Adhemar Batista Heméritas**  
**Recursos Humanos**

**Luiza Vieira Feitosa**

**Miguel da Silva Moura**

**Nicolly Rocha**

**Sabrina Ferreira de Almeida**

**Samuel Frederico Zulino**

**Thais Vitória Barros**

**Vitória Maria Gomes Menezes**

**INCLUSAO DOS JOVENS DA PERIFERIA**

**Professor: Douglas Ricardo da Silva**

**São Paulo – SP**

**Dezembro – 2025**

**Sumário**

4.0 Introdução ao tema.....	
4.1 Apresentação do tema e sua relevância para a sociedade e para o mercado de trabalho.....	
5. A realidade dos jovens das periferias no Brasil	
.....	
5.1 Aspectos sociais das periferias brasileiras.....	
5.2 Consequências para o mercado de trabalho e aspectos econômicos.....	
5.3 O impacto da exclusão social na formação profissional e nas oportunidades de trabalho: consequências e desafios para o desenvolvimento profissional.....	
5.4 Barreiras psicológicas e sociais e seus impactos nas oportunidades.....	
5.5 Consequências para a sociedade e a economia, falta de redes de apoio e mentoria.....	
6. Caminhos para a inclusão social no contexto das periferias:.....	
6.1 Iniciativas de inclusão no mercado de trabalho e programas de jovem aprendiz e estágios:	
.....	
6.2 Diversidade e inclusão nas empresas:.....	
6.3 Políticas públicas e iniciativas privadas para promover a inclusão de jovens de periferias no mercado de trabalho:	
.....	
6.4 Programas corporativos de inclusão:	
.....	

6.5 Processos seletivos inclusivos:

.....

6.6 Capacitação interna e apoio psicológico para ajudar na adaptação ao ambiente corporativo:

.....

6.7 Desafios significativos na implementação dessas políticas.....

6.8 A realidade da faixa salarial e da renda de jovens periféricos no Brasil

.....

7. Estratégias e práticas de RH voltadas para a inclusão de jovens periféricos:

7.1 Recrutamento e seleção inclusivo:

.....

7.2 Flexibilização de critérios:

.....

7.3 Estratégias para flexibilização de critérios na inclusão de jovens da periferia: .....

7.4 Soluções para os desafios dos jovens periféricos de São Paulo:

7.5 Processo seletivo:

.....

7.6 Programas de formação técnica e comportamental

.....

7.7 Mentoria e apoio

contínuo.....

7.8 Acompanhamento e Indicadores de

Inclusão.....

7.9 Percentual de jovens contratados oriundos de

periferias:.....

7.10 Evolução na carreira e promoção, satisfação e engajamento.....	
8. Diversidade e equidade nas organizações: impacto e oportunidades para jovens periféricos.....	
8.1 Investimento em inovação social e empreendedorismo nas periferias.....	
8.2 Preconceito e estigmas sociais enfrentados por jovens da periferia.....	
8.3 Dificuldades de acesso a qualificação profissional e educação de qualidade. Desigualdade na educação básica .....	
8.4 Ausência de experiência profissional e efeitos psicológicos do preconceito	
8.5 Custos com transporte, alimentação e materiais didáticos, que tornam inviável a participação, mesmo quando o curso é gratuito .....	
8.6 Iniciativas de apoio (públicas e sociais) .....	
8.7 Programas de estágio e aprendiz para jovens da periferia.....	
8.8 Desafios para jovens periféricos:.....	
9. O papel das Organizações Sociais na Capacitação de jovens, Exemplos de ONGs atuantes .....	
10. Sugestões para aprimorar as políticas de inclusão no mercado de trabalho.....	

10.1 O papel do Recursos Humanos na promoção de um ambiente mais inclusivo no contexto de pessoas periféricas.....	62
10.2 Considerações sobre o futuro da inclusão de jovens da periferia no Brasil.....	65
11. Metodologia.....	66

## 1.Introdução

A inclusão de jovens da periferia no mercado de trabalho enfrenta desafios como a falta de qualificação, acesso à educação de qualidade e desigualdades estruturais, mas pode ser promovida por estratégias de RH que incluem programas de formação e desenvolvimento, criação de oportunidades de estágio, parcerias com instituições, incentivo ao networking, promoção da diversidade e inclusão, e o uso de tecnologias para superar barreiras como o acesso à internet.

Entre os principais entraves, destacam-se a falta de experiência e de qualificação profissional, uma vez que muitos desses jovens possuem pouca ou nenhuma vivência no ambiente de trabalho e enfrentam dificuldades na formação técnica, o que os desqualifica para as exigências do mercado formal. Além disso, o acesso desigual à educação de qualidade, que dificulta a construção de currículos mais completos e limita oportunidades de desenvolvimento acadêmico e profissional. As desigualdades estruturais, marcadas pelo racismo, pela ausência de oportunidades e pela estigmatização social e econômica, aprofundam ainda mais esse cenário, limitando o desenvolvimento desses jovens.

A vulnerabilidade socioeconômica agrava esse cenário, com a instabilidade econômica e a ausência de políticas públicas eficazes, especificamente após a pandemia de Covid-19. Outro desafio importante é a falta de acesso à tecnologia, já que muitos não têm internet ou equipamentos adequados para estudar, fazer cursos ou participar de processos seletivos. Assim, de um lado estão jovens cheios de potencial, mas que enfrentam racismo, evasão escolar e falta de acesso digital; e, do outro lado, está um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e que exige mais qualificação.

Para entender melhor essa realidade, o programa Global Opportunity Youth Network (Goyn) – liderado pelo Instituto Aspen, em parceria com a Accenture Brasil realizou um estudo sobre essas dificuldades. O estudo foi divulgado pelo jornal O Estado de S.Paulo e articulado pela organização United Way. Ele tem como foco os chamados jovens-potência: jovens de 15 a 29 anos que vivem em situação de vulnerabilidade social e que não têm acesso à formação acadêmica ou emprego formal na cidade de São Paulo.

Os dados chamam atenção: segundo o Goyn, com base no IBGE, apenas 34,3% dos jovens negros de 18 a 20 anos concluíram o Ensino Médio em São Paulo, enquanto entre os jovens brancos esse número sobe para 53,7%. Entre as mulheres, 44,1% das jovens negras terminam essa etapa, contra 62,6% das jovens brancas. A pesquisa também mostra que, entre as 500 maiores empresas do país, só 35% diversificam a forma de anunciar vagas para atingir grupos discriminados, e apenas 4,7% dos executivos são negros. As mulheres negras enfrentam ainda mais dificuldades: estudam menos, participam menos do mercado de trabalho e ganham, em média, 3,3 vezes menos que os homens brancos.

Depois de identificar essas barreiras, o Goyn buscou iniciativas que ajudam jovens da periferia, apoiam empreendedores, melhoram a educação e aumentam o acesso à internet nas regiões mais afetadas. Entre esses projetos estão a ONG Gerando Falcões, o projeto Meu Futuro Digital e a Agência Mural de Jornalismo nas Periferias, que trabalham para diminuir desigualdades e ampliar oportunidades para os jovens-potência.

## **2. Resumo**

Este trabalho tem como tema a inclusão de jovens da periferia no mercado de trabalho, analisando os desafios e as oportunidades existentes nesse processo, com foco no papel dos recursos humanos. O objetivo principal foi compreender de que forma fatores sociais, econômicos e educacionais impactam a empregabilidade desses jovens, bem como identificar práticas e políticas que possam promover maior equidade e diversidade no ambiente corporativo. A pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica, com base em estudos acadêmicos, relatórios institucionais e iniciativas de inclusão social voltadas para a juventude periférica.

Os resultados indicam que a exclusão social, marcada por dificuldades de acesso à educação de qualidade, preconceitos estruturais e ausência de redes de apoio, limita a formação profissional e a inserção no mercado de trabalho formal. Por outro lado, verificou-se que programas de jovem aprendiz, estágios, capacitação técnica, parcerias entre empresas e organizações sociais, além de políticas públicas direcionadas, podem ampliar significativamente as oportunidades para esse grupo. O estudo também evidencia que a adoção de estratégias inclusivas pelos setores de Recursos Humanos contribui não apenas para a transformação da realidade desses jovens, mas também para a inovação, engajamento e competitividade das organizações.

Conclui-se que a inclusão de jovens periféricos no mercado de trabalho não deve ser vista como uma medida assistencialista, mas como um investimento social e econômico, capaz de reduzir desigualdades e fortalecer tanto a sociedade quanto as empresas.

## **2.1 Abstract**

This work focuses on the inclusion of young people from peripheral communities in the job market, analyzing the challenges and opportunities that exist in this process, with a focus on the role of human resources. The main objective was to understand how social, economic, and educational factors impact the employability of these young people, as well as to identify practices and policies that can promote greater equity and diversity in the corporate environment. The research was developed through a literature review, based on academic studies, institutional reports, and social inclusion initiatives aimed at peripheral youth. The results indicate that social exclusion, marked by difficulties in accessing quality education, structural prejudices, and a lack of support networks, limits professional training and entry into the formal job market. On the other hand, it was found that apprenticeship programs, internships, technical training, partnerships between companies and social organizations, and targeted public policies can significantly expand opportunities for this group. The study also highlights that the adoption of inclusive strategies by Human Resources departments contributes not only to transforming the reality of these young people, but also to the innovation, engagement, and competitiveness of organizations.

It is concluded that the inclusion of young people from peripheral areas in the job market should not be seen as a welfare measure, but as a social and economic investment, capable of reducing inequalities and strengthening both society and companies.

### **3. Objetivos GERAL**

O objetivo geral deste trabalho é analisar os principais desafios enfrentados pelos jovens moradores de periferias urbanas para inserção no mercado de trabalho, considerando fatores sociais, educacionais e econômicos que influenciam esse processo, bem como refletir sobre políticas públicas e iniciativas que promovam a inclusão e a equidade de oportunidades para esse público.

#### **3.1 Objetivo específico**

Dentre os objetivos específicos deste trabalho, pretende-se compreender os fatores sociais, econômicos e culturais que dificultam a inserção de jovens da periferia no mercado de trabalho; identificar os impactos da falta de acesso à educação de qualidade e à qualificação profissional nesse processo; analisar como questões estruturais, como o racismo, a violência urbana e a precarização do trabalho, contribuem para a exclusão desse público; investigar o papel das políticas públicas de inclusão produtiva e programas sociais voltados à juventude; examinar iniciativas privadas, como projetos de empregabilidade, estágios e capacitações oferecidas por organizações não governamentais e empresas; avaliar o papel da tecnologia e do empreendedorismo como possíveis alternativas de inserção profissional; e, por fim, refletir sobre estratégias que possam promover maior equidade e oportunidades reais de crescimento profissional para jovens oriundos de contextos periféricos.

## **4.0 Introdução ao tema**

### **4.1 Apresentação do tema e sua relevância para a sociedade e para o mercado de trabalho.**

Sabemos que o jovem almeja sua inserção no mercado de trabalho, porém, muitas das vezes isso não é uma tarefa fácil. A inclusão no âmbito profissional proporciona crescimento, aprendizado, autoconfiança e, principalmente, responsabilidade profissional e pessoal.

Tal período de amadurecimento, o qual representa a transição de uma área de conforto como o ambiente familiar para o mercado de trabalho, pode gerar insegurança. Essa experiência tende a ser mais bem-sucedida quando há dedicação, perseverança e continuidade no processo educacional, fatores que contribuem para a formação de um profissional qualificado, consciente da importância do conhecimento e capaz de manter equilíbrio emocional diante das demandas da vida profissional.

Dentro desse contexto, é fundamental se atentar às oportunidades oferecidas. A Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina que todas as empresas de médio e grande portes contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional. Entre os requisitos legais, destaca-se a obrigatoriedade de que o jovem esteja matriculado e frequentando uma instituição de ensino.

Diversas organizações desempenham papel fundamental ao facilitar o acesso dos jovens ao mercado de trabalho. É o caso do CIEE – Centro de Integração Empresa Escola e da Fundação Mudes; além de oferecerem parcerias com instituições de ensino e universidades, ambas as instituições disponibilizam palestras e cursos para uma melhor qualificação. Essa relevância fica evidenciada na entrevista com Cíntia Monteiro, Assessora Técnica de Recursos Humanos da Fundação Mudes há seis anos (Anexo I).

O trecho abaixo, escrito pela autora e professora Greicy Weschenfelder, descreve bem o caminho para um futuro promissor.

“É preciso deixar marcas positivas, ser um diferencial em relação à legião de candidatos potenciais que brigam por uma vaga. Para isso, o jovem precisa fazer a diferença, meta atingível somente através do estudo”.

Com base no exposto, concluímos que disciplina, bom comportamento e acesso a informações necessárias ao crescimento interior e profissional são fatores decisivos para se estreitar a distância entre a inexperiência e incerteza iniciais e o reconhecimento profissional, o qual, na realidade, é uma consequência de todo o trabalho construído.

### **ANEXO I – Entrevista realizada no dia 11 de julho de 2013 com a Assessora Técnica de RH da Fundação Mudes, Cíntia Monteiro.**

1. O que o jovem deve levar em conta, no momento de escolher a profissão?

O jovem deve considerar as áreas de conhecimento pelas quais tem afinidade e interesse, levantar informações sobre o mercado de trabalho para esta profissão (exemplo: oferta de oportunidades, competências exigidas, remuneração) e, se possível, ter contato com profissionais que já atuam na profissão almejada.

2. Qual a importância da constante atualização educacional?

A constante atualização educacional possibilita o aperfeiçoamento contínuo, entender melhor o contexto, o ambiente no qual está inserido, e estar a par das inovações e mudanças, troca de conhecimento e experiências no caso de um curso como MBA ou pós-graduação. Essa atualização também influencia na colocação, posição do profissional no mercado de trabalho.

3. Explique, em poucas palavras, o trabalho da Mudes para inclusão do jovem no âmbito profissional e quais são as ferramentas para um melhor aproveitamento desses jovens.

Um dos objetivos institucionais da Fundação Mudes é a inserção de jovens no mercado de trabalho, através de programas de estágio e jovem aprendiz em empresas parceiras.

4. Deixe uma breve mensagem de incentivo.

É fundamental ter foco e buscar a melhoria contínua, para trilhar o caminho do sucesso.

***Simone Eduardo O. da Silva***

***Secretária Executiva- SRTE-10987/RJ***

Resumo sobre desigualdade social no Brasil:

A desigualdade social no Brasil é percebida em discrepâncias nas condições de vida da população.

O Brasil tem o maior índice de Gini da América Latina, sendo o país mais desigual da região.

As causas da desigualdade social no Brasil são de muitas dimensões diferentes, sendo a concentração de renda e a pobreza as principais delas.

Entre as principais medidas contra a desigualdade social no Brasil, o destaque vai para os programas Bolsa Família, Minha Casa, Minha Vida e as cotas nas universidades.

A realização de uma reforma agrária e uma reforma tributária progressiva pode ajudar a solucionar a desigualdade social no Brasil.

Moradias inadequadas, violência urbana e a limitação do poder de compra da população são algumas das consequências da desigualdade social no Brasil."

"O que é a desigualdade social no Brasil?

A desigualdade social no Brasil é um problema com muitas dimensões. Ele se refere às significativas e persistentes disparidades nas condições de vida, oportunidades e acesso a recursos entre diferentes grupos da sociedade brasileira. A história colonial do Brasil foi moldada pela exploração de recursos naturais e pela instituição da escravidão. O período colonial deixou um legado de desigualdade, discriminando a população negra, ainda mais marginalizada após a abolição.

Por causa da falta de reparação histórica, a desigualdade social no Brasil também é caracterizada por disparidades de gênero e etnia. Mulheres e grupos étnicos minoritários frequentemente enfrentam discriminação no acesso a oportunidades, educação e emprego."

## **4.2 Objetivos do estudo:**

Este estudo visa analisar a inclusão de jovens da periferia no mercado de trabalho, explorando os desafios e oportunidades que surgem nesse contexto. Pretende-se identificar as dificuldades enfrentadas por esses jovens, as estratégias que as empresas e instituições podem implementar para promover a inclusão e os benefícios da diversidade na força de trabalho.

## **4.3 Justificativa:**

A inclusão de jovens da periferia no mercado de trabalho é um tema crucial para a redução da desigualdade social e o desenvolvimento econômico. Os jovens periféricos enfrentam barreiras significativas, como falta de oportunidades, desigualdade educacional, preconceito e exclusão social. A falta de acesso a empregos de qualidade e o aumento do desemprego contribuem para a reprodução da pobreza e a marginalização.

## **O estudo é relevante porque:**

Ao analisar as dificuldades enfrentadas pelos jovens da periferia, o estudo pode contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas e programas mais eficazes.

Promovendo a inclusão, as empresas e instituições podem usar os resultados do estudo para implementar ações que promovam a diversidade na força de trabalho e a inclusão de jovens com diferentes origens e experiências.

Por fim, estudo se aprofunda na perspectiva da gestão de recursos humanos, analisando como as práticas de RH podem contribuir ou dificultar a inclusão dos jovens periféricos.

## **5. A realidade dos jovens das periferias no Brasil**

### **5.1 Aspectos sociais das periferias brasileiras**

O presente artigo examina um conjunto de produções fotográficas criadas por seis jovens, moradores de uma favela da periferia de São Paulo, procurando refletir sobre a percepção que eles têm do território em que habitam (ARTIGO “Juventude e Periferia”, s/d). mostra o território como espaço de vivência e resistência, já que os jovens veem a favela não só como um lugar de carência, mas também de pertencimento e afeto. Segundo o Censo de 2010, a população paulistana que vive em favelas é mais jovem que a do restante da cidade: enquanto 22% dos paulistanos têm até 30 anos, nas favelas esse número chega a 28%. Ou seja, as favelas são um importante lócus juvenil. O artigo reforça a urgência de pesquisas que entendam melhor as percepções da juventude. O olhar dos jovens aparece sensível a diversas temáticas de seu cotidiano e território, revelando questões sobre educação, lazer, cultura, desigualdade, vulnerabilidade social, saúde, entre outros aspectos importantes hoje. Sendo assim, aproximar dos olhares dos jovens para conhecer os diferentes aspectos que atravessam o cotidiano vivenciado numa favela pode produzir reflexões sobre esses territórios a partir do olhar de quem nele vive.

O artigo também fala dos estigmas sociais, mostrando como os jovens enfrentam estereótipos negativos criados por quem vê a favela de fora. De acordo com o texto, o imaginário dominante fora da periferia tende a associar automaticamente a favela ao crime, ao tráfico e à insegurança. Esses estigmas são reforçados pela mídia, por políticas públicas e até por escolas, que muitas vezes tratam esses territórios como “problemas urbanos”. Isso acaba desumanizando os moradores e apagando histórias de afeto, solidariedade e criatividade.

Outra questão apresentada é a precariedade urbana. Os jovens apontam a falta de infraestrutura, saneamento e políticas públicas. As fotografias mostraram problemas como ruas sem asfalto, lixo acumulado, esgoto a céu aberto e ausência de coleta regular. Segundo o artigo, isso é consequência do descaso do poder público.

O texto também explica a importância da expressão por imagens. Do ponto de vista metodológico, as câmeras foram essenciais para ampliar a forma de analisar o olhar juvenil sobre o próprio território. Elas funcionaram como um elemento versátil, que motivou a maioria deles e teve forte impacto na pesquisa qualitativa, usando a fotografia como forma de expressão artística. Esse ponto aparece no vídeo “Juventude e Periferia” – ONG Contato (2018), que também serviu de base.

No vídeo da ONG Contato, surgem temas como violência e insegurança. Os jovens relatam que vivem um cotidiano marcado por violência policial, tráfico e medo. A narrativa dominante na mídia e na sociedade costuma associar a juventude periférica à criminalidade. No vídeo Jovens relatam que são frequentemente tratados como “ameaças” só por estarem na rua ou usarem certos estilos.

Outro ponto forte é o racismo estrutural. A maioria dos jovens periféricos é negra e sofre discriminação no acesso a direitos. O vídeo mostra que eles sentem esse peso diariamente seja na escola, no mercado de trabalho ou até nos espaços culturais. O estereótipo de que negros periféricos seriam “menos capacitados” ou “menos educados” mesmo tendo talento e vontade de aprender acaba limitando oportunidades e reforçando ciclos de pobreza

A desigualdade de oportunidades também aparece tanto no vídeo quanto no artigo. A ausência de políticas públicas dificulta o acesso à educação de qualidade, cultura, saúde e trabalho, um estereótipo muito comum é o de que a juventude periférica “não quer estudar ou trabalhar”, quando o que realmente falta é estrutura, acesso e apoio. Dessa forma, a juventude precisa lutar para existir em um sistema que constantemente a nega.

O vídeo também destaca a importância da arte e da cultura, como hip hop, grafite, slam, moda periférica e dança, que se tornam formas de expressão e resistência. Os jovens mostram como esses coletivos artísticos servem de acolhimento e debate político. Isso quebra a ideia de que a periferia só consome cultura, mostrando que ela produz arte potente e relevante. Além disso, muitos jovens estão envolvidos em movimentos sociais e coletivos locais.

## **5.2 Consequências para o mercado de trabalho e aspectos econômicos**

A inclusão social dos jovens é um fator muito importante para o crescimento social e econômico no Brasil. A inclusão social pode diminuir a desigualdade econômica e social, ao mesmo tempo em que o aumento do número de jovens qualificados tende a elevar a concorrência e a produtividade dentro das empresas. Além disso, o emprego juvenil e o aumento do salário fortalecem o poder aquisitivo da população, contribuindo para o crescimento econômico e para a ampliação do consumo. No mercado de trabalho, essa realidade gera uma oferta de profissionais especializados, diminuindo a carência de mão de obra qualificada e alterando a macroestrutura do emprego, especialmente com a inclusão da periferia, trazendo novas visões e melhorias na qualificação profissional. Por fim, esse processo também impacta positivamente a educação, pois a inserção dos jovens no mundo do trabalho funciona como incentivo para diminuir a evasão escolar, criando formas mais acessíveis de continuidade dos estudos.

### **5.3 O impacto da exclusão social na formação profissional e nas oportunidades de trabalho: consequências e desafios para o desenvolvimento profissional**

A exclusão social enfrentada por jovens das periferias brasileiras é um fenômeno complexo que afeta diretamente sua formação profissional e suas oportunidades no mercado de trabalho. Esse cenário é moldado por uma série de fatores interligados, como desigualdade socioeconômica, racismo estrutural, evasão escolar, falta de acesso à tecnologia e à qualificação profissional, além de barreiras geográficas e culturais. Segundo dados de um estudo recente, apenas 34,3% dos jovens negros e 44,1% das jovens negras entre 18 e 20 anos conseguem concluir o Ensino Médio em São Paulo, enquanto entre jovens brancos esses números chegam a 53,7% entre os homens e 62,6% entre as mulheres. Esse privilégio branco na educação continua no mercado de trabalho, onde somente 4,7% dos executivos das empresas brasileiras são negros, evidenciando um ciclo persistente de desigualdades.

A evasão escolar, agravada pela pandemia, também representa um grande desafio. Na cidade de São Paulo, 26% dos jovens entre 15 e 29 anos não possuem instrução ou não

completaram o Ensino Fundamental, outros 24% abandonaram os estudos antes do fim do Ensino Médio e apenas 13% ingressaram no Ensino Superior. Nas regiões periféricas das zonas leste e sul, onde se concentram cerca de 70% desses jovens, a situação é ainda mais preocupante: menos de 35% concluíram o Ensino Fundamental e somente 4% chegaram à universidade.

Outro fator que limita o desenvolvimento desses jovens é o elevado índice de desemprego e a forte presença da informalidade. Em 2020, a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos chegou a 29,7%, muito acima da média nacional. Além disso, a informalidade domina o mercado nas periferias: apenas 37% dos trabalhadores periféricos possuem carteira assinada, o que restringe direitos e reduz as possibilidades de crescimento profissional e estabilidade financeira.

A exclusão digital intensifica ainda mais esse cenário. Apenas 13% das famílias das classes D e E possuem um computador, enquanto muitas escolas públicas têm dificuldades para manter laboratórios de informática em condições adequadas. De acordo com levantamentos recentes, 42% dos domicílios paulistanos em alta vulnerabilidade não têm banda larga fixa, apenas acesso móvel geralmente instável. Além disso, 39% dos alunos das escolas públicas não possuem tablet, notebook ou computador. "Essa conectividade que chega mais para uns do que para outros exclui ainda mais esses jovens", diz Bighetti.

O estigma territorial também compõe a realidade desses jovens e se manifesta como discriminação direta pelo endereço. A pesquisa "Injustiças Estruturais entre Jovens na Cidade de São Paulo" revelou que 26% dos entrevistados afirmam mentir o bairro onde moram durante entrevistas de emprego, pois muitos empregadores associam periferia à violência ou falta de qualificação. Metade dos jovens disse ainda que há poucas vagas próximas às suas casas, o que os obriga a buscar oportunidades distantes. O depoimento da estagiária Geovanna Nogueira, do Jardim Aracati, mostra como esse estigma afeta o cotidiano: ela relata que costuma dizer que mora em outro bairro para evitar julgamentos. Essas situações revelam como a discriminação territorial se tornou mais um obstáculo no caminho profissional dos jovens da periferia.

A exclusão social molda profundamente as oportunidades de trabalho e formação profissional desses jovens. As consequências são muitas: altas taxas de desemprego e subemprego, baixa renda, insegurança econômica e limitações para o desenvolvimento

profissional. A falta de perspectivas também contribui para a desmotivação e a evasão escolar, ampliando a vulnerabilidade social e perpetuando as desigualdades entre gerações.

## **5.4 Barreiras psicológicas e sociais e seus impactos nas oportunidades**

As barreiras psicológicas e sociais dificultam a inclusão de jovens da periferia no mercado de trabalho, comprometendo sua trajetória profissional e autonomia. Elas abrangem a escassez de oportunidades, o estigma social, o preconceito e a falta de apoio. Como consequência, esses jovens enfrentam dificuldades para acessar empregos de qualidade, vivenciam a perpetuação da desigualdade e têm seu desenvolvimento pessoal e profissional limitado. A experiência com a marginalização e a exclusão social pode gerar sentimentos de inferioridade e desesperança, afetando diretamente a motivação para buscar e manter empregos.

O receio de enfrentar discriminação e as constantes dificuldades em acessar oportunidades geram medo, ansiedade e insegurança, comprometendo tanto a busca quanto a permanência no mercado de trabalho. A internalização da ideia de não ser capaz ou de não possuir qualificação suficiente leva muitos jovens à autossabotagem, seja ao deixar de se candidatar a vagas, seja ao desacreditar do próprio potencial. Além disso, a falta de perspectiva diante dos desafios cotidianos pode desencadear problemas emocionais, como ansiedade e depressão, que dificultam ainda mais a inserção e a estabilidade profissional.

O acesso limitado a uma educação de qualidade, somado à precariedade da infraestrutura nas comunidades, restringe as possibilidades de qualificação e crescimento profissional. O preconceito estrutural associado à origem periférica e às condições socioeconômicas contribui para a formação de estigmas que afastam empregadores e limitam as oportunidades. Fatores como discriminação étnica, social ou estética também impedem que muitos jovens demonstrem seu potencial e conquistem vagas no mercado formal.

A dificuldade em obter informações sobre empregos, cursos e programas de capacitação, somada à escassez de redes de apoio, torna o caminho para a inserção profissional ainda mais desafiador. Além disso, problemas relacionados ao transporte como a ineficiência dos

serviços públicos e a longa distância entre as periferias e os centros urbanos configuram-se como obstáculos significativos.

Devido a essas barreiras, jovens periféricos enfrentam maiores dificuldades para ingressar e se manter no mercado de trabalho, o que contribui para o aumento do desemprego nesse grupo. Em razão da vulnerabilidade socioeconômica, muitos acabam recorrendo a empregos informais, precários e sem garantias trabalhistas, o que compromete sua estabilidade financeira e seu desenvolvimento profissional. A falta de acesso à qualificação e às oportunidades contribui diretamente para a manutenção das desigualdades sociais, perpetuando um ciclo difícil de ser rompido.

Esses desafios comprometem não apenas os projetos de vida e os objetivos individuais, mas também impactam negativamente o desenvolvimento das próprias comunidades. Por fim, a exclusão social e econômica pode gerar consequências ainda mais graves, como o aumento da vulnerabilidade, da violência e da criminalidade nas regiões periféricas.

## **5.5 Consequências para a sociedade e a economia, falta de redes de apoio e mentoria.**

A economia atual enfrenta vários problemas, como desigualdade, pobreza, danos ao meio ambiente e mudanças rápidas causadas pela tecnologia. Todos esses fatores estão ligados e afetam tanto a sociedade quanto o crescimento econômico. Por isso, entender essas questões e reconhecer como a mentoria pode ajudar é muito importante.

A desigualdade de renda aumenta cada vez mais. Os mais ricos ficam com quase 20% de toda a renda do país, enquanto os 25% mais pobres recebem apenas 3,7%. Com menos pessoas na classe média, o consumo diminui, as empresas são prejudicadas e surgem tensões sociais. A mentoria ajuda a reduzir essas desigualdades ao oferecer acesso a estudos, cursos, habilidades, preparação para entrevistas e contatos profissionais.

A pobreza também dificulta o desenvolvimento. Ela limita o acesso à educação, à saúde e a oportunidades de investir no próprio futuro. A mentoria pode ajudar oferecendo

treinamento profissional, orientação financeira e apoio emocional, permitindo que as pessoas melhorem suas condições de vida.

A degradação ambiental é outro problema sério e custa trilhões de dólares por ano ao mundo. A mentoria pode contribuir ao aumentar a consciência sobre sustentabilidade, conectar pessoas a projetos ambientais e ensinar práticas que ajudam a reduzir danos ao meio ambiente.

A tecnologia, apesar de trazer avanços, também causa insegurança no emprego e afeta a economia, principalmente nos países mais vulneráveis. A mentoria ajuda trabalhadores a se adaptarem, oferecendo orientação, cursos, certificações e incentivo para aprender novas habilidades.

Diante desses desafios, redes de apoio e programas de mentoria são essenciais. Eles ajudam a diminuir desigualdades, melhorar oportunidades, fortalecer o desenvolvimento das pessoas e apoiar um crescimento econômico mais justo.

## **6. Caminhos para a inclusão social no contexto das periferias:**

O conceito de inclusão social tem como objetivo proporcionar oportunidades iguais para todos, independentemente de classe social, gênero, raça ou outra circunstância socioeconômica. Um estudo realizado pela (Goyn) tem como principal ideia combater o racismo estrutural, evasão escolar, crise laboral e lacuna digital. Sendo essas as quatro frentes de combate apontadas pelo estudo "Desafios e oportunidades para a inclusão produtiva dos jovens-potência na cidade de São Paulo", feito pelo programa Global Opportunit

Youth Network (Goyn), liderado pelo Instituto Aspen, em parceria com a Accenture Brasil, na busca de mitigar o abismo que separa jovens da periferia e seu imenso potencial produtivo e criativo de acessar o mercado de trabalho de forma competitiva.

Um dos participantes é o estudante Lucas Gregorio, de 20 anos, morador da divisa entre Taboão da Serra e Campo Limpo. Ele entrou na USP pelo Sistema de Seleção Unificada

(Sisu) do Ministério da Educação, em que instituições públicas oferecem vagas a participantes do Enem e hoje cursa Letras.

Lucas conta que sempre foi estudioso e que sua consciência social começou a se desenvolver quando estudou na Etec de Paraisópolis. Segundo ele, “o jovem é muito potente e precisa trabalhar essa potência”, reforçando como oportunidades podem transformar trajetórias.

Os dados do IBGE mostram a dimensão do problema. Em 2022, cerca de 10,9 milhões de jovens entre 15 e 29 anos (22,3%) não estudavam nem trabalhavam. Entre eles:

- 43,3% eram mulheres pretas ou pardas,
- 24,3% homens pretos ou pardos,
- 20,1% mulheres brancas,
- 11,4% homens brancos.

Além disso, 2 milhões de jovens nessa condição eram mulheres dedicadas ao cuidado da casa e de familiares, e 61,2% viviam na pobreza. Entre os jovens pobres que não estudavam nem trabalhavam, 47,8% eram mulheres pretas ou pardas. Esses dados evidenciam a vulnerabilidade dos jovens, especialmente das mulheres negras, nas periferias urbanas. A falta de acesso à educação de qualidade, oportunidades de emprego e a sobrecarga com responsabilidades domésticas são fatores que dificultam a inclusão social e a inserção no mercado de trabalho desses jovens.

O Programa Pé-de-Meia, do governo federal, oferece incentivos de até R\$ 9,2 mil ao longo do ensino médio para jovens de baixa renda permanecerem na escola, além de bônus pela participação no Enem. A ideia é reduzir a evasão escolar e melhorar o acesso ao mercado de trabalho. Já o Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional, relançado recentemente, tem como objetivo qualificar jovens entre 16 e 29 anos, com prioridade para mulheres, negros e pardos. Os cursos já começaram no ABC Paulista e no estado do Tocantins, visando preparar esses jovens para áreas com perspectiva de crescimento, como informática e tecnologia.

O setor privado também tem peso nessa inclusão. Segundo dados da indústria brasileira, houve aumento de 75% nas contratações entre janeiro e setembro de 2024, e 57,4% das vagas foram preenchidas por jovens entre 18 e 24 anos, mostrando o potencial das

parcerias público-privadas para gerar oportunidades. Mas a inclusão dos jovens periféricos também esbarra no preconceito e na discriminação, temas abordados pela Fundação 1º de Maio, que discute o racismo estrutural no mercado de trabalho. O racismo faz parte da estrutura social do país, aparecendo em atitudes “naturalizadas” que afetam de forma direta a população negra. Mesmo com políticas como cotas, ainda faltam oportunidades reais de profissionalização e crescimento dentro das empresas.

Os dados do IBGE também mostram desigualdades fortes: no primeiro trimestre de 2023, a taxa de desocupação era de 11,3% entre pessoas pretas, 10,1% entre pardas e 6,8% entre brancas. Além disso, mulheres seguem mais afetadas pelo desemprego. Isso revela como a exclusão estrutural empurra muitos jovens a permanecerem fora do mundo do trabalho muitas vezes não por escolha, mas por falta de oportunidades.

O preconceito enfrentado por jovens periféricos também aparece no projeto Chama na Solução, do UNICEF com o Cedaps. Para José Wallison, 18 anos, jovem negro e morador de periferia, o maior obstáculo é ocupar espaços onde a presença desses jovens ainda não é comum. Ele diz que muitos são descartados não pela falta de competência, mas por estereótipos ligados à aparência, sotaque, vestimenta ou endereço. Esse preconceito não é sempre explícito. Segundo estudos da Fundação Tide Setubal, 76,2% das pessoas já sentiram necessidade de esconder o bairro onde moram, especialmente em currículos e entrevistas. Muitas empresas ainda associam morar na periferia à falta de competência ou comprometimento, excluindo candidatos com base em critérios não declarados, o que chamamos de discriminação implícita.

Mesmo quando não é falado diretamente, morar longe do centro vira fator de eliminação silenciosa. Por outro lado, quando empresas abrem espaço, os resultados são positivos como no programa do Google na Faria Lima, onde jovens da Zona Leste mostraram desempenho igual ou superior ao esperado, provando que talento não depende de CEP.

O conjunto de fatores como raça, classe, território e gênero mostra como a exclusão no mercado de trabalho é complexa e estrutural. Mas também reforça a importância dos programas de qualificação, das políticas públicas e das iniciativas comunitárias para transformar a realidade de milhares de jovens.

## **6.1 Iniciativas de inclusão no mercado de trabalho e**

## **programas de jovem aprendiz e estágios:**

Os caminhos da inclusão envolvem diversas abordagens e práticas que promovem a acessibilidade e a aceitação social. A inclusão no Brasil é exemplificada por histórias de crianças com deficiência, como Joana Morcazel, que mostram que é possível construir uma sociedade mais humana e inclusiva. A educação inclusiva é discutida em termos de justiça social e práticas pedagógicas que refletem uma abordagem mais equitativa.

A inclusão nas escolas é fundamental para criar um ambiente de aprendizado diversificado, onde todos os estudantes têm acesso a uma educação de qualidade. Além disso, a inclusão é vista como um compromisso ético e social, enriquecendo a experiência de todos os alunos e preparando-os para viver em uma sociedade diversa. Esses aspectos destacam a importância de caminhos que promovam a inclusão em diferentes contextos sociais e educacionais. A inclusão no mercado de trabalho é um tema cada vez mais discutido. Trata-se de um processo fundamental para garantir que pessoas com diferentes habilidades, características e experiências tenham acesso a oportunidades de trabalho.

Existem vários tipos de inclusão no mercado de trabalho, que podem ser promovidos pelas organizações. A inclusão pode ser definida como um processo que visa garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades e sejam tratadas com respeito e dignidade. Para que isso aconteça, é necessário que as empresas e organizações adotem práticas inclusivas em todas as etapas do processo de contratação e gestão de seus colaboradores.

Um dos tipos mais comuns de inclusão é a inclusão de pessoas com deficiência, essa inclusão é garantida pela lei nº. 8.213, de 1991, a chamada Lei das Cotas. Essa legislação estabelece a obrigatoriedade de empresas com mais de 100 funcionários contratarem uma porcentagem de pessoas com deficiência.

Além disso, é importante que as empresas ofereçam condições adequadas de trabalho para essas pessoas, como acessibilidade e adaptações no ambiente profissional. Outro tipo de inclusão importante é a inclusão de minorias raciais, infelizmente muitas empresas ainda apresentam uma cultura que só valoriza determinados grupos e estilos de trabalho. É essencial que as empresas adotem políticas de diversidade e inclusão, que valorizem a diferença e promovam a igualdade de oportunidades

## **6.2 Diversidade e inclusão nas empresas:**

Nos últimos anos, o debate sobre diversidade e inclusão nas empresas ganhou destaque e tornou-se fundamental para a construção de ambientes corporativos mais justos, eficientes e alinhados às demandas sociais contemporâneas. Em um cenário marcado por desigualdades históricas, promover igualdade de oportunidades no mercado de trabalho é não apenas um compromisso ético, mas também uma estratégia essencial para o desenvolvimento coletivo.

Promover a diversidade significa reconhecer e valorizar as diferenças relacionadas a raça, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, religião e origem social. Já a inclusão consiste em assegurar que essas diferenças sejam respeitadas e representadas em todos os níveis da organização. Quando as empresas adotam essas práticas, os benefícios se tornam evidentes tanto para o ambiente interno quanto para sua posição no mercado.

Funcionários que se sentem acolhidos e respeitados demonstram maior engajamento, criatividade e desempenho. Ambientes diversos tendem a estimular a geração de ideias inovadoras, já que pessoas com vivências distintas analisam desafios sob perspectivas diferentes, contribuindo para decisões mais completas e estratégicas. Isso amplia a competitividade das empresas e fortalece sua capacidade de adaptação frente às mudanças e às exigências dos consumidores.

A imagem institucional também é fortalecida. Em uma sociedade cada vez mais consciente, consumidores valorizam marcas comprometidas com causas sociais e responsabilidade corporativa. Assim, organizações que investem em diversidade e inclusão não apenas atraem clientes, como também se tornam referência para profissionais talentosos que buscam ambientes onde possam atuar com autenticidade e respeito.

Do ponto de vista social, políticas de inclusão no mercado de trabalho contribuem diretamente para a redução das desigualdades e para a construção de uma sociedade mais equitativa. A contratação de pessoas com deficiência, negros, mulheres em posições de liderança e pessoas LGBTQIA+ representa um avanço importante no combate aos preconceitos estruturais e na abertura de oportunidades para as futuras gerações.

Em síntese, diversidade e inclusão nas empresas não são apenas tendências, mas práticas indispensáveis para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e coerentes com os valores de uma sociedade moderna. Ao promover inclusão social, as

empresas não apenas impactam positivamente o presente, como também colaboram para um futuro mais justo e promissor para todos.

### **6.3 Políticas públicas e iniciativas privadas para promover a inclusão de jovens de periferias no mercado de trabalho:**

Votar em candidatos que priorizam as juventudes é fundamental para garantir um futuro mais digno. No Brasil, muitos jovens de baixa renda e alta vulnerabilidade dependem de políticas públicas para acessar educação, saúde e moradia. Eles representam 24% da população, sendo a maioria preta e parda, e o país é o segundo com mais jovens de 18 a 24 anos que não estudam nem trabalham, segundo a OCDE. Mulheres, negros e pessoas com baixa escolaridade são os mais afetados, e dois terços dos jovens empregados recebem até um salário-mínimo.

Em São Paulo, a situação se repete: entre 2,57 milhões de jovens, cerca de 765 mil vivem em extrema vulnerabilidade, principalmente nas periferias e em sua maioria negros e mulheres. A inclusão produtiva é difícil por causa de injustiças estruturais, como racismo e desigualdade territorial. Incentivar oportunidades para jovens periféricos pode até aumentar o PIB da cidade em 0,3%, mas isso exige que empresas contratem, desenvolvam e promovam esses jovens, e que políticas públicas ampliem a formação e o acesso ao trabalho. Programas como o Jovem Aprendiz ajudam, mas não atendem todos os mais de 800 mil jovens fora do estudo e do trabalho.

Com as eleições municipais próximas, é essencial debater soluções que incluam formação alinhada ao mercado, mais segurança e mobilidade, apoio a mães solas, combate ao preconceito, expansão de cursos profissionalizantes, incentivo ao empreendedorismo jovem e fiscalização das políticas de inclusão. As escolas e as organizações da sociedade civil devem atuar como parceiras, conectando jovens, empresas e governo. A inclusão produtiva só acontece com ações integradas entre governo, empresas e sociedade. Informar-se e votar com consciência é uma forma real de construir um futuro mais justo para as próximas gerações.

### **6.4 Programas corporativos de inclusão:**

- Programa GOYN:

O GOYN (Global Opportunity Youth Network) é um programa internacional que atua em São Paulo com o objetivo de ampliar o acesso de jovens da periferia a oportunidades de emprego e geração de renda. Articulado pela United Way Brasil, o GOYN mobiliza uma ampla rede de parceiros que são mais de 60 organizações envolvidas para conectar adolescentes e jovens de 15 a 29 anos, em situação de vulnerabilidade, a caminhos de inclusão produtiva. Esse público inclui pessoas que estão fora da escola, desempregadas ou atuando sem contrato.

Com liderança global do Instituto Aspen e atuação também em países como Colômbia, África do Sul e Índia, o GOYN constrói soluções locais a partir da escuta ativa dos próprios jovens e da articulação entre fundações, empresas, universidades, organizações sociais e governos. Em São Paulo, a meta é impactar diretamente a vida de ao menos 100 mil jovens até 2030.

A atuação é estruturada por um grupo gestor composto por Instituto Coca-Cola, Fundação Arymax, Em Movimento, Accenture e JP Morgan, com coordenação da United Way Brasil. A rede se fortalece com a presença de instituições como UNICEF, Conjuve, Fundação Telefônica Vivo, Fundação Itaú para Educação e Cultura, Pepsico, GIFE, Digital Innovation One, Espro, entre outras.

O GOYN parte de um entendimento claro sobre os principais obstáculos que limitam o acesso dos jovens às oportunidades: desigualdade educacional, falta de conectividade, racismo estrutural e escassez de redes de apoio. Para enfrentar esses desafios, o programa se conecta com iniciativas já existentes, como a ONG Gerando Falcões, o projeto Meu Futuro Digital e a Agência Mural, promovendo parcerias que fortalecem os territórios.

O protagonismo jovem é parte central da estratégia. Um exemplo disso é a criação do “Núcleo Jovem”, formado por 20 representantes de regiões periféricas que participaram de uma escuta ativa com mais de 200 candidatos. A partir desse processo, o GOYN desenvolve recomendações e soluções concretas para ampliar o acesso a oportunidades dignas e alinhadas com os projetos de vida dessa juventude. O compromisso da rede é transformar a realidade de mais de 700 mil jovens da capital, com foco em trabalho decente, aumento de renda e perspectivas sustentáveis de futuro.

- Programa IOS:

Independentemente do tipo de carreira que o jovem pretende seguir, é muito importante o conhecimento sobre tecnologia”, diz Kelly Lopes, do Instituto da Oportunidade Social (IOS). Desde 1998, a instituição atua na formação em tecnologia de jovens periféricos por meio de parcerias com escolas públicas e outras ONGs. “É preciso conectar esses jovens com o uso de computadores e internet para que eles possam se desenvolver. Apenas 13% das famílias das classes D e E têm acesso a um computador. Nas escolas, muitas vezes o laboratório de informática está em condições precárias”, afirma.

As preocupações de ONGs, cursos profissionalizantes e fomentadoras como o IOS não param nos conhecimentos técnicos. Essas organizações sabem que o jovem que busca o primeiro emprego precisa desenvolver aspectos sociais, emocionais e de comportamento. No IOS, os cursos têm duração de seis meses e contemplam o lado socioemocional. “Já temos muitos exemplos de jovens periféricos que fizeram o curso e agora estão atuando em áreas administrativas e de TI ou estão desenvolvendo software”, acrescenta Kelly.

Essas habilidades, conhecidas no jargão corporativo como soft skills, preparam o aluno para situações que vão da entrevista de emprego à gestão de conflitos e questões de relacionamento com os diversos setores e níveis hierárquicos da empresa. A ideia é que o aluno não chegue totalmente “verde” no primeiro emprego e que tenha também condições de se destacar, por exemplo, na disputa de uma promoção de cargo

- **Ecosistema de Oportunidades:**

O Ecosistema de Oportunidades é uma iniciativa do programa Periferia Viva voltada à geração de oportunidades e à proteção da vida de adolescentes e jovens das periferias brasileiras. A atuação passa por uma abordagem integrada de mobilização de empresas locais e jovens em busca de renda e empregabilidade, para fortalecer a conexão entre demandas do território e potenciais de desenvolvimento. Através de ações como mapeamento de iniciativas geradoras de renda, cadastro de jovens interessados e articulação com organizações comunitárias, o ecossistema cria pontes concretas para inclusão produtiva e valorização da juventude periférica.

Com uma rede colaborativa formada a partir do cadastrado na plataforma 1MiO, o projeto também investe na formação de mobilizadores territoriais que atuam como elo entre as

oportunidades e os territórios. Por meio de uma tutoria de articulação de quatro meses, esses mobilizadores apoiam o engajamento direto com empresas e jovens, promovem ações práticas que transformam o cotidiano e abrem caminhos reais para uma vida com mais dignidade, direitos e perspectivas.

- Um Milhão de Oportunidades:

A iniciativa “Um Milhão de Oportunidades” (1MiO), lançada por empresas, organizações da sociedade civil, o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem como objetivo promover inclusão e transformação social para adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, com atenção especial àqueles em situação de vulnerabilidade como pessoas negras e pardas, indígenas, moradores de periferias urbanas, áreas rurais e pessoas com deficiência.

A proposta central da iniciativa é gerar, ao longo de dois anos, um milhão de oportunidades concretas para essa população, estruturadas em quatro pilares fundamentais: acesso à educação de qualidade; inclusão digital e conectividade; estímulo ao empreendedorismo e ao protagonismo juvenil; e integração ao mundo do trabalho por meio de vagas de estágio, programas de aprendizagem e empregos formais.

Mais do que um projeto isolado, o 1MiO é uma grande articulação em escala nacional, que reúne as Nações Unidas, governos, empresas e sociedade civil em torno de um compromisso comum: garantir que adolescentes e jovens tenham acesso a direitos, formação cidadã e desenvolvimento de competências para o século XXI. A iniciativa aposta na criação de um ecossistema de oportunidades que valorize o potencial dos jovens e atue diretamente na redução das desigualdades sociais, promovendo inclusão produtiva, participação social e mobilidade social sustentável.

Por meio de parcerias estratégicas, ações formativas, programas de capacitação técnica e iniciativas voltadas à empregabilidade, o 1MiO busca transformar realidades, ampliando horizontes para uma geração historicamente marginalizada e construindo caminhos mais justos e acessíveis para o futuro da juventude brasileira.

- Vozes da periferia:

O Vozes das Periferias é um instituto social que atua desde 2013 com o objetivo de fortalecer jovens e comunidades periféricas por meio da educação, cultura, esporte, comunicação e geração de renda. Fundado por César Gouveia na Vila Prudente (SP), o projeto começou como uma iniciativa para denunciar riscos de remoção habitacional e, ao longo dos anos, se expandiu para oferecer cursos gratuitos de qualificação profissional, programas de empregabilidade, oficinas culturais e esportivas para crianças e adolescentes, além de uma agência de comunicação comunitária que capacita moradores para contar suas próprias histórias.

Também possui um programa de aceleração social que apoia ideias e projetos nas periferias. Com impacto direto em milhares de pessoas, a organização é reconhecida nacionalmente, com prêmios e parcerias importantes, incluindo ações humanitárias durante a pandemia e projetos de urbanismo social como a Favela 3D. O instituto é hoje uma referência no fortalecimento de territórios periféricos por meio da inclusão e do desenvolvimento sustentável.

- Projeto conectados:

No setor de tecnologia, uma das áreas que mais cresce no Brasil e no mundo, programas têm aberto caminhos para jovens em busca de formação e oportunidades. Um deles é a Fundação CDL, que, desde 2020, capacita jovens da periferia e em situação de vulnerabilidade social, em especial, aqueles vindos de abrigos e instituições de acolhimento.

O Projeto Conectados ensina informática básica, montagem e desmontagem de computadores e, a partir deste ano, passará a incluir também um módulo de audiovisual. “Estamos ampliando o currículo com aulas de audiovisual porque enxergamos aí mais uma chance de inserção profissional para esses jovens. Eles terão acesso ao estúdio da CDL, onde vão aprender sobre gravação, edição e criação de podcasts”, explica Andrea Vasquez, presidente da Fundação

O professor Alisson Ramos, 38, responsável pelo projeto, conta que tudo começou com um trabalho de manutenção de computadores em uma instituição da Estrutural. A partir disso, surgiu a ideia de capacitar os próprios jovens para realizarem esse serviço e, assim, prepararem-se para o mercado. “O meu objetivo sempre foi profissionalizá-los, principalmente, para o primeiro emprego”, afirma o docente.

## 6.5 Processos seletivos inclusivos:

Os processos seletivos inclusivos ajudam a quebrar barreiras que historicamente dificultam a entrada de jovens periféricos nas empresas e esses processos reduzem as desigualdades. O estudo “*Geração Z | Juventudes Periféricas e o Mercado de Trabalho*” indica que esse público é excluído dos processos seletivos tradicionais devido a exigências que muitas vezes não são acessíveis, como cursos profissionalizantes pagos, acesso a redes de contato (indicações), experiência antecipada, requisitos que não fazem parte da realidade desses jovens. Para que a empresa seja inclusiva, ela deve valorizar e escolher critérios mais acessíveis, valorizar habilidades socioemocionais como comunicação, resiliência e proatividade, e valorizar a vontade de aprender do candidato. Exigências não acessíveis devem ser reconsideradas, pois podem se tornar barreiras desnecessárias.

Além disso, conforme a *Galícia Educação (2025)*, é necessário que a liderança tenha comprometimento e que a gestão desenvolva políticas claras, para uma gestão inclusiva. Essa instituição cita estratégias como a construção de uma cultura organizacional baseada na diversidade; uso de linguagem neutra nas descrições de vaga; candidaturas anônimas para reduzir vieses; treinamentos de recrutadores para evitar discriminações inconscientes; parcerias com instituições e projetos sociais; treinamentos sobre diversidade e inclusão para conscientizar os colaboradores; uso de softwares de recrutamento com inteligência artificial; representatividade de diferentes grupos nos cargos de liderança; e, por fim, índice de satisfação dos colaboradores pertencentes a grupos sub-representados.

## 6.6 Capacitação interna e apoio psicológico para ajudar na adaptação ao ambiente corporativo:

O estudo “*Geração Z | Juventudes Periféricas e o Mercado de Trabalho*” aponta que, sem a capacitação interna desses jovens na empresa, a inclusão pode ser superficial, pois os jovens enfrentam dificuldades para se adaptar e desenvolver suas habilidades no ambiente corporativo. O relatório também indica que a capacitação interna é fundamental, pois garante a permanência do jovem no ambiente corporativo e seu desenvolvimento profissional.

Sem treinamento interno e mentorias, o jovem periférico pode se sentir inseguro, não se desenvolver no trabalho, não se adaptar ao ambiente e acabar desistindo do emprego. Para

a empresa promover o desempenho e fortalecer a autoconfiança desses jovens, ela deve investir em treinamentos técnicos e comportamentais, além de oferecer acompanhamento nos primeiros meses.

A mentoria oferece acompanhamento com profissionais especialistas, que auxiliam no desenvolvimento pessoal e na adaptação à cultura da empresa. Por sua vez, o apoio psicológico preserva o bem-estar emocional, promove autoconfiança e motivação.

Inclusive, a *Galícia Educação (2025)* aponta que o investimento em programas de mentoria para grupos sub-representados amplia as oportunidades, impulsiona o desenvolvimento de talentos e fortalece a cultura organizacional. A mesma instituição destaca que deve ser oferecido apoio psicológico aos colaboradores, reconhecendo a importância do bem-estar emocional no ambiente de trabalho.

## **6.7 Desafios significativos na implementação dessas políticas.**

[OBJ]

A limitação de acesso à informação entre jovens de periferia é um problema estrutural, diretamente relacionado às desigualdades sociais, econômicas e tecnológicas do país. Muitos desses jovens enfrentam dificuldades financeiras que dificultam o acesso à internet de qualidade, materiais educacionais, cursos e oportunidades de formação. Essa falta de recursos se aprofunda quando observamos a infraestrutura das escolas localizadas em regiões periféricas, que muitas vezes não possuem laboratórios, bibliotecas, equipamentos tecnológicos ou ambientes adequados para favorecer o aprendizado.

Além das barreiras econômicas e estruturais, a exclusão digital se torna um dos maiores obstáculos. Milhões de lares brasileiros não possuem acesso à internet ou dispositivos que

permitam acompanhar conteúdos educacionais e participar de plataformas de estudo e trabalho. Isso faz com que muitos jovens não tenham acesso às informações necessárias para acompanhar tendências profissionais, oportunidades de emprego, programas educacionais ou mesmo serviços básicos de saúde e cidadania. Como resultado, acumulam desvantagens que os colocam em condição desigual diante de outros jovens que possuem acesso pleno à tecnologia e à informação. A falta de perspectiva, junto às dificuldades para se manter na escola, gera desmotivação e evasão escolar. Muitos jovens deixam de se interessar pelos estudos devido à falta de oportunidades e pelo sentimento de que suas condições não vão os permitir alcançar o crescimento profissional.

Sem acesso a informações sobre programas educacionais, bolsas de estudo e cursos profissionalizantes, muitos jovens não conseguem ingressar ou permanecer em instituições de ensino. Do mesmo modo, a falta de conhecimento sobre o mercado de trabalho, suas exigências e oportunidades impede que desenvolvam habilidades necessárias para competir por vagas, o que diminui suas perspectivas de crescimento profissional. Além disso, a falta de acesso a informações básicas de saúde, segurança e lazer compromete a participação social e aumenta a vulnerabilidade a situações de risco, como violência, envolvimento com drogas e trabalhos informais precários.

Outro desafio significativo está relacionado ao deslocamento até a escola. Para jovens que vivem em regiões rurais, periferias e áreas de risco, o trajeto pode ser cansativo, perigoso e até inviável. Mesmo com a adoção do ensino remoto, a falta de energia estável, internet adequada e dispositivos eletrônicos impede que acompanhem as aulas. A escola pública, por sua vez, sofre com falta de verbas e planejamento, enfrentando a falta de bibliotecas, laboratórios e materiais didáticos. A pandemia evidenciou ainda mais esse cenário e evidenciou as desigualdades no desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais, prejudicando o desempenho acadêmico e o futuro profissional desses jovens.

Apesar das dificuldades, alguns programas e projetos buscam minimizar os impactos dessa realidade. O programa Pé-de-Meia oferece bolsa-auxílio para incentivar a permanência no

ensino médio. O Programa Nacional de Alimentação Escolar garante alimentação adequada a alunos da rede pública. A iniciativa Educação Conectada busca ampliar o acesso à internet e equipamentos tecnológicos nas escolas. Organizações sociais também têm desenvolvido projetos importantes, como o Projeto Engaja, voltado ao desenvolvimento de competências e habilidades, e iniciativas como a Base Social e a FEAC, responsáveis por programas como o AWS re/Start e o Rolê Tech, que oferecem formação técnica em tecnologia e desenvolvimento socioemocional.

A tecnologia, apesar das desigualdades de acesso, apresenta grande potencial de inclusão. Cursos online, ferramentas digitais e plataformas de formação podem abrir portas para o mercado de trabalho e ampliar possibilidades de estudo, emprego e empreendedorismo. Porém, esse potencial só se concretiza quando há políticas públicas que garantem conectividade, equipamentos e formação adequada. O Brasil ainda possui milhões de pessoas excluídas digitalmente, enquanto o mercado de tecnologia cresce rapidamente e prevê mais de 800 mil vagas até 2025, especialmente nas áreas de computação em nuvem, segurança digital e infraestrutura. Essa realidade demonstra que há oportunidades, mas também um grande abismo entre as demandas do mercado e o acesso à formação tecnológica por parte dos jovens de periferia.

Assim, para transformar esse cenário, é necessário investimento contínuo na educação básica, ampliação das políticas públicas de inclusão digital, modernização da infraestrutura escolar e fortalecimento de programas de formação tecnológica. A parceria entre governo, escolas, empresas e organizações sociais é fundamental para promover equidade e garantir que todos os jovens, independentemente da região onde vivem, tenham acesso às mesmas oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento. Somente assim será possível quebrar ciclos de exclusão e construir uma sociedade mais justa, onde jovens de periferia possam desenvolver seus projetos de vida, acessar vagas qualificadas no mercado de trabalho e construir um futuro digno.

iOS e poucas chances de ascensão profissional. Além disso, o deslocamento até os centros onde se concentram as oportunidades formais é um grande problema. Por exemplo, jovens

da Cidade Tiradentes, chegam a levar mais de 2 horas por trajeto para chegar ao trabalho. Isso na maioria das vezes compromete sua produtividade, sua qualidade de vida e até sua permanência nos empregos. Muitos acabam desistindo de oportunidades melhores por conta do cansaço e do custo de transporte.

Diante desse cenário, especialistas e movimentos sociais apontam a urgência de políticas públicas voltadas à juventude periférica. No artigo publicado pelo Nexo Jornal em abril de 2024, a pesquisadora Aline Maia defende que políticas públicas devem ir além da simples criação de vagas. É preciso investir em formação profissional, programas de primeiro emprego e incentivo a empresas que contratem jovens de regiões periféricas. Para ter o sucesso de jovens saírem desses ciclos de exclusão social e econômica. Apesar das dificuldades, muitos jovens têm buscado alternativas como o empreendedorismo periférico, o trabalho cultural e a economia solidária para gerar renda em seus territórios.

## **6.8 A realidade da faixa salarial e da renda de jovens periféricos no Brasil**

A situação dos jovens periféricos no Brasil, especialmente em grandes centros urbanos como São Paulo, mostra um cenário de profundas desigualdades sociais e econômicas. Os jovens, em sua maioria negros, enfrentam grandes desafios para conseguir entrar e se manter no mercado de trabalho formal, recebendo salários mais baixos, com pouco acesso a oportunidades e enfrentando caminhos e deslocamentos longos e exaustivos para conseguir um emprego. A renda desses jovens está diretamente ligada ao território onde vivem, à cor da pele e à ausência de políticas públicas eficazes e que são voltadas para sua inclusão produtiva. De acordo com uma reportagem do portal Terra, a oferta de emprego formal nas periferias de São Paulo é menor do que em regiões centrais. Por exemplo, na Barra Funda (região central), há 67,1 empregos formais disponíveis para cada 10 pessoas em idade ativa. Já na Cidade Tiradentes (zona leste), essa taxa cai para apenas 0,3, a média geral da cidade de São Paulo é de 4,3. Essa diferença territorial nos revela que jovens que moram em regiões periféricas precisam competir por uma quantidade muito menor de vagas formais, muitas vezes sendo empurrados para trabalhos informais e mal remunerados.

A desigualdade também é evidente na faixa salarial média. Em São Domingos, um dos bairros da Zona Norte, a remuneração média de empregos formais é de R\$ 7.498,65, enquanto na Brasilândia, na mesma zona, essa média despenca para R\$ 1.693,82. A média salarial geral da cidade de São Paulo é de R\$ 4.002,20 no mesmo período. Ou seja, jovens periféricos, quando conseguem emprego, ganham cerca de quatro vezes menos que trabalhadores das regiões mais valorizadas.

O estudo “A inserção do jovem estudante negro e periférico no mercado de trabalho”, de A.B.L. Santos (2021), revela que os jovens de 15 a 25 anos das periferias, em especial da zona sul de São Paulo, enfrentam dificuldades como baixa qualificação, falta de experiência e racismo estrutural. Muitos deles convivem com o desemprego e a informalidade, sendo obrigados a aceitar empregos instáveis, com baixos salários. Em São Paulo, gira em torno de R\$ 1.200 a R\$ 1.700, muito abaixo da média da cidade. A desigualdade de oportunidades e salários mostra a necessidade de políticas públicas de inclusão produtiva, qualificação profissional e combate às barreiras estruturais do racismo e da desigualdade territorial. Promover a equidade nesse campo é uma questão de justiça social e também de desenvolvimento econômico sustentável.

## **7. Estratégias e práticas de RH voltadas para a inclusão de jovens periféricos:**

Nos últimos anos, as políticas de diversidade e inclusão têm ganhado cada vez mais importância dentro das empresas. Além de representarem responsabilidade social, essas práticas se tornaram estratégias fundamentais para construir ambientes de trabalho mais justos, produtivos e alinhados às exigências legais do país. Assim, compreender seus aspectos jurídicos, benefícios e responsabilidades é essencial para qualquer organização comprometida com a equidade.

Do ponto de vista legal, a diversidade e a inclusão são sustentadas por princípios

constitucionais, especialmente o da igualdade e da não discriminação. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, proíbe qualquer forma de discriminação por raça, gênero, idade, orientação sexual ou outras características pessoais. Além disso, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) reforça a promoção da igualdade racial no ambiente de trabalho, enquanto a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) determina adaptações e condições adequadas para garantir a plena participação de pessoas com deficiência. Mesmo que a CLT não trate diretamente das políticas de inclusão, ela assegura direitos fundamentais, como proteção contra o assédio moral e práticas discriminatórias.

A adoção dessas políticas traz benefícios significativos. Elas contribuem para um ambiente de trabalho mais respeitoso e tolerante, diminuem preconceitos e fortalecem a convivência entre profissionais com diferentes identidades e experiências. Também ampliam as oportunidades de crescimento profissional, pois valorizam o mérito e garantem que todos tenham acesso às mesmas chances. Trabalhadores que se sentem acolhidos tendem a ser mais engajados, o que se reflete na produtividade da empresa. Além disso, organizações que cumprem suas obrigações legais e investem em inclusão fortalecem sua reputação perante clientes, parceiros e sociedade.

Para que essas políticas funcionem de forma efetiva, as empresas precisam adotar medidas concretas. Isso inclui elaborar diretrizes claras contra discriminação, promover treinamentos contínuos de conscientização e monitorar regularmente os resultados das ações implementadas. Dessa forma, é possível ajustar práticas, melhorar processos e garantir que a cultura organizacional avance rumo a um ambiente cada vez mais inclusivo.

Outro elemento importante relacionado à inclusão no trabalho são os programas de inserção profissional, como o Programa de Aprendizagem e o estágio. O Programa de Aprendizagem do ISBET, por exemplo, segue a Lei nº 10.097/2000, os decretos federais nº 9.579/2018, 11.074/2022 e 11.479/2023, além das portarias do Ministério do Trabalho e Emprego. Ele oferece oportunidades para jovens entre 14 e 24 anos que estejam estudando ou tenham concluído o ensino médio. O objetivo é inserir o jovem no mercado de forma orientada, garantindo formação profissional sem comprometer os estudos.

O estágio, é regulamentado pela Lei nº 11.788/2008 e funciona como um ato educativo supervisionado, com o propósito de preparar o estudante para o trabalho. Ele pode ser

obrigatório ou não, remunerado ou não, e não gera vínculo empregatício. O estágio obrigatório é oferecido como disciplina pelas instituições de ensino, com carga horária pré-definida. Já o não obrigatório depende da iniciativa do estudante, que busca a vaga para adquirir experiência prática.

O programa Jovem Aprendiz, também regido pela Lei nº 10.097/2000 e citado na Lei de Estágio e na CLT, tem como objetivo capacitar jovens sem exigir que abandonem os estudos. O contrato de aprendizagem garante registro na carteira, salário-mínimo por hora, acompanhamento pedagógico e certificado de qualificação ao final. Algumas atividades, porém, são proibidas, como trabalho doméstico ou funções ligadas à pecuária e agricultura. Diferente do estágio, o Jovem Aprendiz não precisa atuar em área relacionada à formação escolar.

## **7.1 Recrutamento e seleção inclusivo:**

Estratégias e práticas de Recursos Humanos (RH) para a inclusão de jovens periféricos no recrutamento e seleção devem focar em promover a diversidade e igualdade de oportunidades, superando barreiras socioeconômicas e culturais.

O primeiro passo é revisar as descrições de vagas com uma linguagem simples, neutra e inclusiva, evitando termos técnicos e exigências desnecessárias que possam afastar candidatos. Também é importante diversificar os canais de recrutamento, utilizando redes sociais, ONGs, escolas, universidades e eventos em regiões periféricas para alcançar jovens que não acessam plataformas tradicionais.

Outro ponto essencial é treinar o RH e gestores sobre vieses inconscientes, garantindo avaliações mais justas e baseadas no potencial dos candidatos. Montar equipes de recrutamento diversas também ajuda a reduzir preconceitos durante a seleção. Nesse

processo, a avaliação deve priorizar competências reais por meio de dinâmicas, estudos de caso e simulações práticas, em vez de exigir experiências prévias que muitos jovens não tiveram oportunidade de obter. Além disso, oferecer feedback construtivo contribui para o desenvolvimento profissional. A acessibilidade do processo seletivo é fundamental, a empresa deve adaptar horários, ambientes e recursos, garantindo suporte a candidatos com deficiência e criando um clima acolhedor que demonstre compromisso com a inclusão. Após a contratação, o acompanhamento contínuo por meio de mentoria, integração e monitoramento do desenvolvimento ajudam esses jovens a se fortalecerem dentro da empresa. Ouvir o feedback deles também permite aprimorar as práticas adotadas.

Por fim, tudo isso só funciona quando a organização possui uma cultura verdadeiramente inclusiva, apoiada por campanhas internas, treinamentos e liderança comprometida com a diversidade. Ao adotar essas estratégias, as empresas ampliam oportunidades, formam equipes mais diversas e colaboram para uma sociedade mais justa e igualitária.

## **7.2 Flexibilização de critérios:**

A flexibilização de critérios para jovens da periferia, especialmente no acesso à educação e ao mercado de trabalho, pode ser um caminho para promover a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades sociais. Essa flexibilização pode ocorrer em diversas áreas, como na educação profissionalizante, no acesso a programas de estágio e emprego, e na redução de barreiras burocráticas para a participação em concursos públicos e outros processos seletivos.

No Brasil, existe até mesmo uma lei que incentiva a inclusão desses profissionais. É a chamada Lei do Jovem Aprendiz, publicada em 2000. De acordo com a legislação, empresas de médio e grande porte podem contratar jovens de 14 a 24 anos em um regime especial. Mesmo assim, o grupo ainda enfrenta graves dificuldades para encontrar emprego.

## **7.3 Estratégias para flexibilização de critérios na inclusão de jovens da periferia:**

- 1) 1 – Contratar jovens aprendizes:

A Lei do Jovem Aprendiz é uma política pública que incentiva a inserção de jovens no mercado de trabalho. A contratação desses profissionais é obrigatória para médias e grandes empresas, oferecendo também benefícios fiscais.

No caso de jovens da periferia, essa pode ser uma porta importante de entrada. Eles devem estar matriculados em cursos de capacitação enquanto trabalham, o que contribui tanto para o desenvolvimento pessoal quanto para a formação de um colaborador em constante evolução. Empresas que ainda não estão adequadas à legislação devem se informar e implementar esse modelo com responsabilidade social.

#### 2) 2 – Desenvolver programas de estágio:

Outra estratégia eficaz é a criação de programas de estágio voltados para jovens de regiões periféricas. Muitas vezes, oferecer algumas vagas pontuais não é suficiente. É necessário que a empresa compreenda o papel do estagiário e invista em seu crescimento, para que ele possa se tornar um profissional efetivo no futuro.

Também é fundamental preparar líderes e equipes para apoiar o desenvolvimento desses jovens, levando em conta suas realidades e desafios específicos.

#### 3) 3 – Oferecer capacitação:

A capacitação é essencial para jovens que enfrentam dificuldades de acesso à educação formal e qualificação profissional, como é o caso de muitos que vivem em contextos periféricos.

Em vez de exigir experiência prévia, algo muitas vezes fora do alcance desses jovens, as empresas podem investir em programas internos de formação e desenvolvimento. Ao divulgar vagas, é recomendável focar apenas nas competências indispensáveis e considerar também habilidades comportamentais, que não exigem experiência anterior e podem ser desenvolvidas com acompanhamento.

#### 4) 4 – Divulgar vagas para o público certo:

Para alcançar jovens da periferia é fundamental utilizar os canais certos de comunicação. Redes sociais populares entre esse público, parcerias com escolas públicas, ONGs locais,

centros de juventude e coletivos comunitários podem ser aliados estratégicos na divulgação das oportunidades.

Essa aproximação direta com o território amplia o alcance das vagas e fortalece a imagem da empresa como promotora de inclusão social.

#### 5) 5 – Comprometimento com a diversidade:

As novas gerações valorizam empresas que têm responsabilidade social e compromisso com a diversidade. Para promover a inclusão real de jovens da periferia, é preciso reconhecer os impactos do racismo estrutural, da desigualdade territorial e das barreiras socioeconômicas.

De acordo com o IBGE, a taxa de desemprego entre jovens negros das periferias é quase o dobro em relação a jovens brancos. Diante disso, flexibilizar critérios de contratação e revisar práticas seletivas é uma ação concreta para enfrentar esse cenário e contribuir para um mercado de trabalho mais justo e acessíveis.

## **7.4 Soluções para os desafios dos jovens periféricos de São Paulo:**

#### 6) 1 – Ofertar reforço escolar para diminuir desigualdades educacionais:

O acesso desigual à educação impacta diretamente as chances de inserção profissional dos jovens das periferias. Programas de reforço escolar oferecidos por escolas, ONGs ou parcerias público-privadas que possam ajudar a corrigir distâncias, melhorar o desempenho e aumentar a autoestima desses jovens, criando melhores condições para sua entrada no mercado de trabalho.

#### 7) 2 – Aproximar a escola das realidades e demandas dos jovens periféricos:

A escola precisa dialogar com o cotidiano dos jovens das periferias, abordando temas como trabalho precoce, saúde mental, maternidade precoce e construção de projetos de vida. Ao reconhecer essas realidades, o ambiente escolar se torna mais relevante e acolhedor, favorecendo a permanência e o engajamento dos estudantes.

#### 8) 3 – Promover inserção mais qualificada ao mundo do trabalho:

Inserir jovens periféricos no mercado de trabalho exige mais do que vagas: é necessário oferecer formação técnica, acompanhamento e oportunidades que considerem suas trajetórias e potencialidades. A qualificação deve ser contínua e atenta às mudanças nas demandas do mundo profissional.

9) 4 – Estimular o uso qualificado da internet:

Apesar do amplo acesso à internet via celular, o uso ainda é limitado a entretenimento. É fundamental promover o uso da internet como ferramenta de estudo, qualificação, produção de conteúdo, empreendedorismo e busca de oportunidades, democratizando o acesso ao conhecimento digital.

10)5 – Garantir permanência no trabalho, considerando estudantes e jovens mães.

É preciso garantir que o jovem permaneça no trabalho. Isso passa por jornadas compatíveis com os estudos, apoio à maternidade e políticas de acolhimento. Adaptar as condições de trabalho às necessidades desses jovens são essenciais para evitar abandono precoce e ampliar perspectivas.

11)6 – Desenvolver políticas públicas para direitos trabalhistas e inclusão produtiva:

Muitos jovens da periferia trabalham em condições precárias ou informais. É urgente fortalecer políticas públicas que fiscalizem abusos, incentivem o trabalho decente e ampliem os mecanismos de inserção produtiva, como programas de primeiro emprego e economia solidária.

12)8 – Construir capacitação alinhada entre Governo, ONGs e Empresas:

A capacitação de jovens periféricos deve ser fruto de escuta e diálogo. Governos, empresas e organizações sociais precisam articular formações que considerem as aspirações da juventude, tendências de mercado e as vocações de cada território, promovendo inclusão com propósitos.

13)9 – Mudar a cultura organizacional para acolher o jovem da periferia:

Mais do que contratar, é necessário criar ambientes inclusivos. Isso começa desde o processo seletivo, passa pela linguagem das vagas, chega ao acompanhamento pós-contratação. Mudar a cultura interna é essencial para que o jovem se sinta valorizado, respeitado e com espaço de crescimento.

14)10 – Incentivar novas dinâmicas de trabalho voltadas aos jovens da periferia:

Modelos rígidos e ultrapassados de trabalho desconsideram as realidades da juventude periférica. É preciso pensar novas dinâmicas: flexibilidade de horários, trabalho híbrido, economia criativa e digital, entre outros formatos mais acessíveis e compatíveis com as suas vivências.

## **7.5 Processo seletivo:**

Na realização do processo seletivo é importante se lembrar dessa vulnerabilidade em que muitos dos jovens e adolescentes que estão concorrendo às vagas se encontram, o que significa que não possuem as mesmas condições e nem os mesmos acessos à oportunidades.

Assim, é preciso tratar de forma desigual aqueles que precisam de ações especiais para que sejam oferecidas as mesmas chances a todos. Por isso, tirar os vieses e flexibilizar os requisitos do processo seletivo é fundamental, para possibilitar que jovens que não tenham tido a oportunidade de estudar em universidades consideradas de primeira linha, ou de ter conhecimento em inglês, por exemplo, possam ter uma chance real de serem contratados.

Além disso, para haver uma seleção mais inclusiva é importante que haja um processo humanizado focado na jornada pessoal de cada candidato e nas características comportamentais ao invés da preferência por conhecimentos técnicos específicos.

Por fim, A flexibilização de critérios para a inclusão de jovens da periferia é uma medida essencial para reduzir desigualdades e ampliar oportunidades reais no mercado de trabalho e na educação. Ao adotar práticas que valorizem suas potencialidades e respeitem suas realidades, empresas e políticas públicas podem transformar vidas, promovendo um ambiente mais justo, diverso e acolhedor para essa parcela importante da sociedade.

## **7.6 Programas de formação técnica e comportamental**

Programas de formação técnica e comportamental têm se revelado essenciais para promover a inclusão de jovens da periferia no mercado de trabalho.

De acordo com a pesquisa da Itaú Educação e Trabalho (2022), a formatação técnica é muito importante, pois é um diferencial na visão da empresa, apesar das dificuldades que

existem para a empresa contratar jovens com qualificação técnica. Um resultado animador é que o setor produtivo mostra-se aberto a contribuir com a formação dos jovens, já que 53% das empresas declararam que poderiam oferecer formação prática para alunos de ensino médio/técnico, por meio de formações ou de vagas de estágio ou aprendizagem e não é diferente para os jovens periféricos.

Além disso, a formação técnica por si só não basta: é fundamental que esses programas contemplem também o desenvolvimento de competências comportamentais. Entretanto, implementar programas que contemplem os eixos técnico e comportamental enfrenta diversos desafios. A oferta de cursos ainda é desigual entre regiões e classes sociais, e muitos jovens periféricos não têm acesso a instituições de qualidade, transporte ou mesmo tempo disponível para estudar. Nesse contexto, o papel do setor público e das empresas é central: políticas públicas inclusivas e parcerias com organizações sociais podem ampliar a oferta desses programas e adaptá-los às realidades locais, garantindo sua eficácia.

Para que esses programas sejam efetivos, a empresa deve adotar ações práticas que viabilizem a formação dos jovens: responsabilidade, proatividade, trabalho em equipe e comunicação.

Algumas das estratégias são a parceria com instituições de ensino, para oferecer cursos alinhados às demandas do mercado. Além disso, é necessário disponibilizar vagas de estágios, aprendizagem e programas de jovem aprendiz, além de apoiar a permanência do jovem no programa com iniciativas como auxílio-transporte, alimentação ou bolsas.

## **7.7 Mentoria e apoio contínuo**

O acompanhamento constante consiste no ensinamento das atividades e tarefas do dia a dia, por um gestor que seja responsável por estimular, desafiar e possibilitar que o jovem participe de processos de tomada de decisão.

A empresa deve oferecer mentoria individual e coletiva com profissionais mais seniores, que possam ajudar o jovem a traçar um plano de carreira e possibilitar sua participação em

cursos e formações de capacitação internas ou externas, que complementem o conhecimento adquirido por ele no dia a dia de trabalho.

Algumas ações que a empresa pode adotar apoiando esses jovens são assegurar os direitos como o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Algumas ações incluem a empresa possuir canais de acolhimento e políticas de cuidado, permitindo que a empresa atue sobre questões socialmente relevantes. Outra ação é demonstrar políticas e ações afirmativas na prática, como programas, além de estabelecer missão, valores e código de conduta.

## **7.8 Acompanhamento e Indicadores de Inclusão**

O acompanhamento é essencial para garantir que o jovem da periferia permaneça no trabalho e construa uma trajetória profissional sustentável, a empresa também cria um ambiente mais acolhedor e propício ao crescimento.

Acompanhar o desempenho e o progresso dos jovens após sua entrada no mercado de trabalho é importante para avaliar se as estratégias de inclusão estão sendo produtivas e eficientes, e se os programas oferecidos pela empresa estão gerando resultados.

Os indicadores de inclusão, como a taxa de retenção, a evolução de função e a permanência nos programas de aprendizagem, são exemplos de métricas que podem ser usadas pelas empresas para medir o sucesso da inclusão dos jovens. Esses dados permitem identificar o que funciona e o que precisa ser ajustado nas estratégias que a empresa usa para efetuar a inclusão. Torna-se necessário a empresa investir em gestão de pessoas, tecnologia e metodologias participativas, além de atingir parceiros públicos e sociais no processo de monitoramento.

## **7.9 Percentual de jovens contratados oriundos de periferias:**

## Taxa de retenção desses talentos

A pesquisa “Percepções e expectativas do jovem-potência sobre a Lei da Aprendizagem”, do movimento Juventudes Potentes em parceria com a Lab & Tal Consultoria, mostrou que 60,4% dos jovens paulistanos de 15 a 24 anos têm interesse em atuar como jovem aprendiz. Mesmo assim, o acesso às vagas é baixo: apenas 1,5% trabalham atualmente nessa modalidade e 5,1% já trabalharam. O estudo, que ouviu 600 jovens das zonas sul e leste de São Paulo, revelou que o programa é visto por 74,2% deles como um caminho importante para o primeiro emprego, mas as oportunidades não chegam à periferia.

Segundo os jovens, a ampliação do acesso depende de melhor divulgação das vagas (56,2%), parcerias entre escolas e instituições formadoras (46,3%), aumento de oportunidades em empresas próximas às periferias (42,7%) e processos seletivos menos exigentes (30,7%). Além disso, quase um terço aponta a falta de experiência como barreira para entrar no mercado, e 84,8% sentem que há concorrência injusta. A desigualdade também aparece no fato de que 25% dos entrevistados nunca souberam de vagas de aprendizagem.

Dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) mostram avanço na contratação de aprendizes: em outubro, 647.469 jovens estavam inseridos no mercado pela aprendizagem, número recorde desde a Lei 10.097/00. De janeiro a outubro, foram contratados 91.621 aprendizes, 12,29% a mais que no mesmo período de 2023. Entre eles, 84% cursam o ensino médio e 51,8% são mulheres, com destaque para a indústria, que abriu 36.480 vagas.

O MTE fiscaliza o cumprimento da lei e garantiu a inserção de 85 mil jovens no mercado somente neste ano. Em 2023, a legislação foi aprimorada para priorizar jovens vulneráveis, como os retirados do trabalho infantil, egressos de medidas socioeducativas, acolhidos institucionalmente ou com deficiência. A auditora-fiscal Tais Arruti Lírio destaca um acordo recente com uma empresa pública que inseriu 1.028 aprendizes, sendo 169 em situação de vulnerabilidade.

Para ampliar a inclusão produtiva, o MTE articula o Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes com o UNICEF e a OIT, e retomou em 2024 o Fórum Nacional de

Aprendizagem. Para 2025, o secretário Magno Lavigne afirma que as prioridades serão aumentar a contratação de aprendizes e qualificar ainda mais os cursos, reforçando que a aprendizagem é uma das melhores portas de entrada para o mundo do trabalho.

## **7.10 Evolução na carreira e promoção, satisfação e engajamento.**

Apesar da oferta de cursos gratuitos de qualificação profissional, muitos jovens das periferias enfrentam barreiras que tornam difícil a participação nessas formações. Custos com transporte, alimentação e materiais didáticos, mesmo fora da mensalidade, inviabilizam a continuidade nos estudos. A exclusão digital é outro obstáculo: falta de dispositivos adequados, internet de qualidade e até de um espaço apropriado para estudar.

Os dados mostram a dimensão desse problema. Segundo o Sindeprestem, 42% dos domicílios em alta vulnerabilidade na periferia de São Paulo não possuem banda larga fixa, e 39% dos alunos da rede pública não têm computador ou tablet. A PwC e o Instituto Locomotiva apontam que apenas 20% dos brasileiros têm acesso à internet de qualidade, evidenciando um “abismo digital” que limita o acesso à educação e ao mercado de trabalho. A FEAC destaca que mais de 7 milhões de lares brasileiros não tinham internet em 2021, reforçando como a desigualdade digital compromete a qualificação e a inclusão produtiva.

Algumas iniciativas reconhecem essas dificuldades. Um exemplo é o programa da FGV voltado ao marketing digital para jovens da periferia, que oferece auxílio para transporte e alimentação, mostrando que disponibilizar o curso não é suficiente para garantir permanência.

Essas informações revelam que o acesso à educação profissional depende de muito mais que cursos gratuitos. Há fatores sociais, econômicos e tecnológicos que interferem diretamente na participação dos jovens, desmontando a ideia de que basta “querer” para conseguir se desenvolver. A desigualdade estrutural acaba sendo naturalizada, criando a

falsa impressão de que as oportunidades são iguais para todos. Porém, quando políticas públicas ignoram a realidade da população vulnerável, não promovem inclusão efetiva.

A exclusão digital vai além da falta de internet: envolve competências tecnológicas, familiaridade com plataformas virtuais e até o ambiente doméstico, muitas vezes marcado por falta de silêncio, espaço e privacidade. Isso também limita a aprendizagem e impacta emocionalmente os jovens, que podem sentir frustração, cansaço e a sensação de estar ficando para trás por motivos que não controlam.

Dessa forma, a formação profissional para jovens da periferia precisa estar integrada a políticas intersetoriais que articulem educação, assistência social, cultura, mobilidade e inclusão digital. Só assim é possível garantir condições reais para que esses jovens participem, se desenvolvam e tenham acesso às mesmas oportunidades que outros grupos já possuem.

## **8. Diversidade e equidade nas organizações: impacto e oportunidades para jovens periféricos**

A diversidade e a equidade vêm se consolidando como valores essenciais no ambiente corporativo contemporâneo. Empresas que querem inovar, crescer de forma sustentável e impactar positivamente a sociedade estão cada vez mais conscientes da importância de construir equipes plurais, representativas e acolhedoras. Diversidade significa reconhecer e valorizar as diferenças, sejam elas de raça, gênero, classe social, origem territorial, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, idade ou cultura. Já a equidade se refere à garantia de oportunidades justas para todos, levando em conta os diferentes pontos de partida de cada pessoa. Ou seja, mais do que tratar todos iguais, é preciso oferecer os meios para que todos consigam alcançar seus objetivos em condições semelhantes ou iguais.

Empresas que investem em diversidade e equidade colhem benefícios concretos e comprovados. Estudos mostram que equipes diversas são mais inovadoras, criativas e produtivas. Além disso, organizações inclusivas tendem a ter melhor desempenho financeiro, conseguem atrair e reter talentos com mais facilidade, constroem uma imagem institucional mais forte e promovem ambientes de trabalho mais saudáveis e colaborativos.

Dentro desse contexto, a inclusão de jovens periféricos no mercado de trabalho se destaca como uma ação estratégica e transformadora. Esses jovens, muitas vezes excluídos dos processos seletivos tradicionais, enfrentam obstáculos como a falta de acesso a cursos técnicos ou universitários, a ausência de redes de contato, a distância dos centros urbanos e o preconceito social. No entanto, eles representam um enorme potencial de talento, criatividade, resiliência e vontade de crescer, qualidades valiosas em qualquer ambiente profissional. Iniciativas como programas de trainees afirmativos, mentorias, bolsas de estudo e cursos de formação técnica têm se mostrado eficazes para ampliar o acesso desses jovens às empresas. Ao mesmo tempo, organizações como Magalu, Bayer e projetos como o “Empowering Your Talents”, da Lingopass, mostram que é possível e necessário adaptar os processos de recrutamento, removendo exigências fora de certas realidades como o de inglês fluente ou experiência prévia, que historicamente excluem grande parte da juventude periférica.

Ao incluir esses jovens de forma planejada e com apoio contínuo, as empresas não apenas cumprem seu papel social, mas também pode se fortalecer internamente. Elas passam a contar com colaboradores que trazem novas perspectivas, aumentam a representatividade, enriquecem o debate interno e ajudam a empresa a criar uma imagem diante de outras perspectivas.

Temos que ressaltar que a inclusão verdadeira exige mais do que boas intenções. É necessário investimento em formação, acompanhamento, escuta ativa e mudanças estruturais na cultura organizacional. Isso inclui treinamento de lideranças, avaliação de desempenho justa, políticas de promoção e ambientes realmente acolhedores.

## **8.1 Investimento em inovação social e empreendedorismo nas periferias.**

A inovação social nas periferias consiste na criação e implementação de soluções novas e mais eficazes para problemas sociais, econômicos e ambientais, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida das comunidades mais vulneráveis. Em regiões marcadas pela desigualdade e pela falta de acesso a serviços básicos, ela se torna essencial para promover desenvolvimento sustentável e transformar realidades.

Um exemplo expressivo no Brasil é o PISTA, o Parque de Inovação Social, Tecnológica e Ambiental da Rocinha (RJ). O espaço funciona como um ecossistema de inovação que apoia negócios locais, incentiva projetos de impacto social e integra tecnologia, sustentabilidade e empreendedorismo dentro da comunidade. Por meio de parcerias com universidades, empresas e organizações sociais, o PISTA cria um ambiente colaborativo que fortalece iniciativas criadas pelos próprios moradores para enfrentar desafios do território.

Para que a inovação social aconteça de forma efetiva nas periferias, é necessário um processo que envolva a comunidade em todas as etapas. Primeiro, é fundamental realizar um diagnóstico participativo, ouvindo os moradores para identificar necessidades reais. A partir disso, as soluções devem ser construídas em conjunto, valorizando o conhecimento local e garantindo que as propostas correspondam às aspirações da comunidade. Esse processo depende também de parcerias estratégicas com governos, empresas e instituições que possam oferecer recursos e apoio técnico. Paralelamente, é essencial investir na capacitação e no empoderamento dos moradores, permitindo que liderem e sustentem as iniciativas ao longo do tempo. Por fim, o monitoramento e a avaliação contínua garantem que os projetos mantenham sua relevância e sejam ajustados quando necessário.

Dessa forma, a inovação social nas periferias só se fortalece quando é construída de forma colaborativa, respeitando a realidade local e criando oportunidades que façam sentido para quem vive nesses territórios.

## **8.2 Preconceito e estigmas sociais enfrentados por jovens da periferia.**

### **Estigmas associados ao lugar de origem:**

Jovens da periferia enfrentam diversos preconceitos e estigmas sociais, como aqueles relacionados ao lugar de origem, preconceito linguístico e cultural, e julgamentos baseados na aparência. Esses preconceitos podem levar à marginalização, dificuldade de acesso a oportunidades e baixa autoestima.

A localização geográfica de um indivíduo pode gerar preconceitos, especialmente em relação a jovens de periferias, onde estereótipos negativos são frequentemente associados. A forma como um jovem fala, incluindo dialetos e sotaques regionais, pode ser alvo de preconceito, sendo julgado como “errado” ou “inferior” em comparação com a norma culta. A aparência física, incluindo vestimentas e estilo, também pode levar a preconceitos e julgamentos negativos por parte da sociedade, afetando a interação social e as oportunidades.

É fundamental combater esses preconceitos através da educação, conscientização e promoção da diversidade e inclusão. É importante valorizar a cultura e a linguagem de todas as pessoas, combatendo estereótipos e promovendo a igualdade de oportunidades, segundo o ICOM.

### **8.3 Dificuldades de acesso a qualificação profissional e educação de qualidade. Desigualdade na educação básica**

De acordo com pesquisa realizada pela consultoria Plano OCDE, em parceria com o Itaú Educação e Trabalho, a falta de qualificação ainda é a principal dificuldade encontrada pelas empresas no momento da contratação, seguida pela falta de comprometimento e

experiência, dificultando a (re)colocação do jovem no mercado de trabalho. Para Janaína Reis, a falta de qualificação e conhecimentos técnicos, além da falta de experiência, dificulta o acesso do jovem ao mercado. Dr. Sidney Cruz afirma que o jovem periférico encontra ainda mais dificuldades pela falta de investimentos em infraestrutura, qualificação e oportunidades, pois o contexto social, econômico e político interfere na aprendizagem. Ambos defendem que o investimento em qualificação profissional e técnica são as melhores alternativas, destacando que muitos jovens não estão qualificados sequer para participar dos processos seletivos.

A pesquisa “Injustiças estruturais entre jovens na cidade de São Paulo” aponta dificuldades na educação: 21% já abandonaram as salas de aula por não conciliarem estudo, trabalho e responsabilidades do lar. Entre os que pensaram em abandonar (44%), o principal motivo é maternidade e paternidade: 38% são mães ou pais, sendo 37% antes dos 17 anos, e 39% cuidam sozinhos dos filhos. Mesmo assim, 78% pretendem continuar ou retomar os estudos, vendo na educação uma oportunidade de crescimento. Em seus territórios, a continuidade ocorre principalmente por cursos livres

A desigualdade entre escolaridade e ocupação ainda é grande. Pessoas de baixa renda ocupam menos vagas compatíveis com sua escolaridade: 61% contra 38% que trabalham de modo compatível. Entre os mais ricos, 71,5% das pessoas com ensino superior completo ocupam vagas típicas. O DIEESE destaca dificuldades adicionais para brasileiros de baixa renda no acesso e permanência no ensino superior, devido à limitação financeira, baixa remuneração de estágios e dificuldade de acesso às melhores universidades.

O Brasil apresenta 51 milhões de jovens entre 15 e 29 anos, segundo o IBGE 2022. Muitos jovens em vulnerabilidade tornam-se responsáveis pelo domicílio e têm acesso limitado à formação acadêmica e emprego formal. O Censo da Educação Superior 2022 mostra que apenas 24,2% dos jovens entre 18 e 24 anos acessam o ensino superior, e 6,5% dos estudantes do ensino médio abandonam a escola, motivados por geração de renda, pobreza menstrual, gravidez na adolescência e falta de formação continuada dos professores.

O Plano Nacional das Juventudes de 2018 busca garantir direitos previstos na Constituição e no Estatuto da Juventude, como Educação, Profissionalização, Igualdade, Diversidade, Cultura, Saúde, Comunicação, Território, Sustentabilidade e Segurança Pública. A concepção de educação integral prioriza o desenvolvimento em múltiplas dimensões, mas pesquisas indicam que ela está mais presente em escolas urbanas centrais, que atendem jovens brancos e economicamente privilegiados. Os desafios incluem infraestrutura, plano de carreira docente e políticas de permanência.

Diante das dificuldades da educação integral no ensino formal, organizações sociais propõem práticas educativas não formais baseadas em etnia, ancestralidade, cultura e identidade, promovendo equidade e sustentabilidade, fortalecendo jovens para romper barreiras sociais impostas às periferias. É urgente uma educação de gênero e sexualidade, educação política e programas de apoio ao desenvolvimento social, formação técnica e empregabilidade.

As juventudes periféricas representam 17% da população nacional e são potência para o desenvolvimento socioeconômico. Devem receber oportunidades diversas, para além da inclusão produtiva emergencial. Estudantes com menor nível socioeconômico apresentam pior desempenho em leitura: 83,9% dos alunos do 4º ano de renda alta têm aprendizado adequado, contra apenas 26,1% dos estudantes mais pobres. A análise do PIRLS revela uma diferença de 58 pontos percentuais, a maior entre os países participantes. Apenas 5% dos estudantes têm NSE alto, enquanto 64% vivem em condições menos favorecidas. O estudo avaliou mais de 4.900 alunos no Brasil, entre 187 escolas públicas e privadas.

## **8.4 Ausência de experiência profissional e efeitos psicológicos do preconceito**

### **Ausência de experiência profissional**

A ausência de experiência profissional é um obstáculo para o jovem em busca do primeiro emprego, pois muitas vagas exigem experiência prévia, mesmo para funções básicas, o

que cria um ciclo vicioso do jovem não ser contratado por não ter experiência e não conseguir adquirir experiência por não ser contratado.

Assim, o setor de Recursos Humanos deve refletir seus critérios de seleção, com o objetivo de promover a inclusão, como, por exemplo: desfazer barreiras como a exigência de experiência prévia, a fim de não excluir o jovem sem experiência; superar a falta de políticas internas de inclusão; rever critérios tradicionais de seleção, que foca em experiências passadas, e ignora o potencial e competências comportamentais; e enfrentar o desconhecimento ou preconceito em relação aos jovens da Periferia.

Como forma de resolver esses problemas, o RH pode elaborar estratégias inclusivas, como a criação ou ampliação de programas de estágio, trainee e jovem aprendiz, a disponibilização de treinamentos e mentorias internas, ajuste dos processos seletivos e a aplicação de ações de conscientização no ambiente corporativo.

## **Efeitos Psicológicos do Preconceito**

A discriminação é consequência do preconceito. Algumas formas de discriminação incluem a racial, por sexualidade, por gênero e a socioeconômica, que está relacionada às pessoas de baixa renda, incluindo os jovens da periferia.

Esses tipos de discriminação podem causar aumento da ansiedade e do estresse, devido ao medo de ser alvo de algum tipo de injustiça. Além disso, a discriminação e o preconceito podem desgastar a autoestima e a identidade do jovem, dificultando sua percepção sobre seu lugar no mundo.

O julgamento excessivo e as críticas constantes podem levar o jovem a desenvolver uma visão distorcida de si mesmo e de seu valor pessoal. Isso pode contribuir para o desenvolvimento de problemas de saúde mental, como depressão e ansiedade, que podem se agravar ao longo do tempo se não forem tratados.

A discriminação pode causar isolamento social, limitando a convivência com outras pessoas e dificultando a construção de uma rotina estável. Dessa forma, a discriminação viola a dignidade humana, por ignorar o processo de formação individual da identidade, que exige respeito ao indivíduo e ao seu desenvolvimento.

## **8.5 Custos com transporte, alimentação e materiais didáticos, que tornam inviável a participação, mesmo quando o curso é gratuito**

Custos com transporte, alimentação e materiais didáticos, que tornam inviável a participação, mesmo quando o curso é gratuito; Falta de inclusão digital.

Apesar da oferta de cursos gratuitos voltados à qualificação profissional, muitos jovens das periferias ainda enfrentam grandes barreiras para participar dessas formações. Os custos com transporte, alimentação e materiais didáticos, mesmo que não façam parte da mensalidade, acabam tornando inviável a continuidade nos estudos.

Além disso, a exclusão digital é uma outra barreira estrutural relevante. Muitos jovens não têm acesso a dispositivos adequados ou internet de qualidade, o que limita sua participação em modalidades de ensino remoto ou híbrido.

Segundo levantamento do Sindeprestem, cerca de 42% dos domicílios em alta vulnerabilidade na periferia de São Paulo não possuem banda larga fixa, e 39% dos alunos da rede pública não dispõem de computador ou tablet, o que dificulta o acesso a cursos e materiais online .

Segundo levantamento da PwC com o Instituto Locomotiva, apenas 20% da população brasileira tem acesso à internet de qualidade, o que evidencia um "abismo digital" especialmente entre as periferias, onde conexão ruim e equipamentos inadequados dificultam o acesso à educação online e ao mercado de trabalho

A FEAC, organização sem fins lucrativos, destaca que mais de 7 milhões de lares brasileiros não tinham internet em 2021 e que a desigualdade digital limita o acesso ao mundo do trabalho e à qualificação.

Uma iniciativa da FGV na área de marketing digital para jovens da periferia inclui auxílio para transporte e alimentação para viabilizar a participação nas aulas presenciais da formação gratuita, reconhecendo que apenas ofertar o curso não é suficiente.

Os dados nos convidam a pensar sobre como o acesso à educação profissional vai muito além de simplesmente oferecer cursos gratuitos. Ele revela que existe um conjunto de fatores sociais, econômicos e tecnológicos que afetam diretamente a forma como jovens

das periferias conseguem ou não conseguem participar de processos formativos. Isso nos leva a refletir sobre a falsa ideia de meritocracia: não basta “querer”, é preciso ter condições reais de estudar e se desenvolver.

Um ponto importante que pode ser inferido é como essa desigualdade estrutural acaba sendo naturalizada na sociedade. Ou seja, muitas vezes se presume que, por haver cursos gratuitos disponíveis, as oportunidades estão igualmente acessíveis a todos. No entanto, o texto escancara que essa igualdade é ilusória. As políticas públicas, quando descoladas da realidade concreta da população vulnerável, falham em promover inclusão verdadeira.

A exclusão digital, por exemplo, não se limita ao acesso à internet. Ela passa por competências digitais, pela familiaridade com ambientes virtuais de aprendizagem e até pela existência de um espaço físico adequado em casa para estudar. Muitos jovens vivem em ambientes superlotados, com barulho constante, sem mesa, sem privacidade. Isso também é exclusão só que invisível.

Outro aspecto importante, embora não dito explicitamente, é o impacto emocional e psicológico que essas dificuldades causam. A constante sensação de estar "ficando para trás", a frustração de não conseguir acompanhar os colegas por motivos que fogem ao próprio controle, e até o cansaço físico de quem trabalha o dia inteiro e ainda tenta estudar à noite sem energia ou condições, tudo isso afeta o desempenho e a autoestima desses jovens.

Além disso, vale refletir sobre como o modelo tradicional de ensino muitas vezes não dialoga com a realidade desses alunos. Muitos cursos são pensados por e para pessoas de contextos mais privilegiados, sem considerar as especificidades culturais, econômicas e sociais das periferias. A linguagem usada, os exemplos dados em aula, os horários oferecidos, tudo isso pode afastar ao invés de aproximar. Nesse sentido, de forma indireta, a importância de políticas educacionais intersetoriais, que articulem educação, assistência

social, cultura, mobilidade urbana e inclusão digital. A formação profissional precisa ser parte de uma rede de apoio mais ampla, que compreenda que jovens de territórios marginalizados enfrentam uma série de desafios sobrepostos.

## **8.6 Iniciativas de apoio (públicas e sociais)**

O enfrentamento da inclusão dos jovens da periferia do mercado de trabalho no Brasil combina políticas públicas de educação profissional e políticas de inserção direta no mundo do trabalho com iniciativas de terceiro setor e programas corporativos. Entre as políticas públicas, o Pronatec (Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego) é uma das ações mais citadas: criado em 2011, tem como objetivo ampliar o acesso à educação profissional e tecnológica por meio de cursos técnicos e de qualificação profissional ofertados em regime de colaboração entre União, entes subnacionais e parceiros como os Serviços Nacionais de Aprendizagem. Esses cursos visam melhorar a empregabilidade de jovens de baixa renda, oferecendo formação técnica alinhada às demandas do mercado.

Além do Pronatec, diversas iniciativas sociais têm obtido resultados significativos. O programa PAQ no Trampo, desenvolvido pela ONG Prototipando a Quebrada, capacita jovens da periferia para o mercado de tecnologia por meio de trilhas de formação, imersões e acompanhamento contínuo após a contratação, com resultados concretos na inserção laboral, como a contratação de 14 jovens em 2024 ([observatorio3setor.org.br](http://observatorio3setor.org.br)). Outro exemplo é o PerifalImpacto, apoiado pela Fundação FEAC e liderado pela Casa Hacker, que oferece capacitação em inovação social, gestão de equipe e desenvolvimento de

estratégias para coletivos formados por jovens de 15 a 29 anos em Campinas (SP), fortalecendo o protagonismo juvenil e preparando eles para o mercado de trabalho ([gife.org.br](http://gife.org.br)). O Observatório de Favelas, em parceria com a Hotmart, também promove a inclusão por meio do programa Hotmart Decola, que oferece formação gratuita em economia criativa para jovens de 18 a 28 anos das periferias de Belo Horizonte. O curso aborda temas como empreendedorismo digital, criação de conteúdo e habilidades técnicas, preparando os jovens para oportunidades de trabalho e promovendo autonomia econômica ([observatoriodefavelas.org.br](http://observatoriodefavelas.org.br)). Junto a essas ações, a PAQ oferece cursos gratuitos de introdução à tecnologia, tornando acessivo o conhecimento técnico e podendo ampliar a preparação dos jovens para os desafios do mercado digital ([observatorio3setor.org.br](http://observatorio3setor.org.br)).

Apesar dos avanços que são promovidos por essas iniciativas, os jovens periféricos ainda enfrentam desafios como preconceito, desigualdade educacional e poucas oportunidades estáveis. A inclusão efetiva depende não apenas da capacitação técnica, mas também da implementação de estratégias de Recursos Humanos que promovam diversidade e equidade, incluindo programas de estágio e trainee voltados a jovens de periferias, mentorias, acompanhamento contínuo, políticas internas de diversidade e inclusão e parcerias com ONGs e projetos de impacto social. Dessa forma, a combinação de políticas públicas eficazes e iniciativas sociais inovadoras contribui para reduzir desigualdades, ampliar oportunidades de emprego e fortalecer o desenvolvimento social e econômico das periferias urbanas, garantindo que mais jovens possam entrar e permanecer no mercado de trabalho, desenvolvendo suas habilidades e potencialidades.

## **8.7 Programas de estágio e aprendiz para jovens da periferia.**

A adesão à agenda ESG vai além da criação de um departamento de Compliance e de ações de sustentabilidade, pois prevê políticas sociais robustas que garantam diversidade, equidade e inclusão nas empresas. Além de reforçar a reputação corporativa, esse compromisso cria um terreno fértil para criatividade e inovação. Segundo a advogada Maria Heloísa Chiaverini de Melo, um ambiente diverso amplia a pluralidade de ideias e soluções. Assim, diversidade, equidade de gênero e inclusão devem receber a mesma seriedade e

planejamento estratégico que qualquer aspecto fundamental da empresa.

O primeiro passo é definir princípios e objetivos, como visão, missão e valores específicos para diversidade e inclusão, orientando todas as ações subsequentes. O sucesso dessas políticas depende do envolvimento de todos os colaboradores, com sensibilização em todos os níveis hierárquicos e qualificação das informações para entender como a diversidade se expressa na empresa. A mensuração é indispensável para que políticas e ações atinjam público representativo, e embora metas e cotas variem conforme a cultura organizacional, a coleta de dados é essencial para monitorar e ajustar estratégias.

As ações precisam ser claras, contínuas e cíclicas, abrangendo sensibilização, contratação e enquadramento de pessoas, criando um processo de aculturação. O comprometimento da alta liderança é indispensável para consolidar uma cultura de inclusão que promova diversidade e equidade de gênero. Além disso, sensibilizações e treinamentos frequentes são fundamentais para manter o tema em pauta e reforçar a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e igualitário.

Segundo pesquisa da Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho do MTE, entre 2011 e 2024 dobrou o número de aprendizes no Brasil, totalizando 602 mil. Os estagiários passaram de 642 mil em 2023 para 877 mil, crescimento de 37%. A maioria atua em empresas privadas (51%), mas há grande participação no Setor Público (40%). Os dados foram divulgados no evento Empregabilidade Jovem, com mais de 100 instituições, como iFood, Braskem, Magazine Luiza, Instituto Kondzilla e outras.

Apesar do avanço, o levantamento com dados do IBGE e PNAD Contínua mostra que desafios persistem, como informalidade (45%), baixos níveis de escolaridade, desafios econômicos e falta de oportunidades para jovens de 14 a 24 anos. Para o superintendente do CIEE, Rodrigo Dib, a empregabilidade jovem é um desafio urgente, sobretudo frente aos mais de 5 milhões de jovens “nem-nem”. As consequências são graves, prejudicando a inserção no mercado e o desenvolvimento de carreiras. A subsecretária Paula Montagner destaca que esse cenário atinge principalmente mulheres, predominantemente negras,

muitas vezes responsáveis por tarefas domésticas e cuidados familiares. A pesquisa mostra ainda que apenas 12% dos jovens ocupados atuam em áreas técnicas, culturais ou de informática e comunicações, enquanto cerca de 12 milhões estão em ocupações de baixa qualificação e remuneração.

A Rede Periferia Viva, lançada pelo Ministério das Cidades com apoio do UNICEF, integra o PAC Seleções e conecta territórios para urbanização de favelas, ampliando a participação social de jovens em decisões sobre infraestrutura urbana. A iniciativa 1 Milhão de Oportunidades (1MiO), parceria do UNICEF com governos, empresas e ONGs, busca oferecer ensino, habilidades digitais, conectividade, participação cívica, treinamento e empregabilidade para jovens de 14 a 29 anos.

A diferença nas taxas de participação da força de trabalho entre homens e mulheres diminuiu nos últimos 30 anos, mas globalmente os homens ainda participam mais: em 2018, a taxa feminina era de 48,5% e a masculina de 75%, diferença de 26,5%. É urgente que empresas adotem políticas inclusivas que permitam equipes diversificadas trazerem diferentes experiências e abordagens para solucionar problemas complexos.

O programa TP Women, da Teleperformance, busca criar uma força de trabalho mais diversificada em todos os níveis, com foco nas mulheres, construindo políticas e sistemas que reduzam preconceitos, garantam justiça e ampliem oportunidades. Com uma estratégia bem definida, o TP Women fortalece a diversidade e inclusão na empresa.

A diversidade e a inclusão impulsionam a inovação nos negócios, pois empresas precisam desenvolver uma cultura de inovação para se manterem competitivas. Essa cultura depende da participação de todos os colaboradores, e a variedade de visões fortalece a criatividade. A inclusão garante igualdade de oportunidades, permitindo que todos contribuam. Segundo estudo da Accenture, empresas inclusivas possuem uma cultura de inovação 600% maior, pois colaboradores têm menos medo de errar. A McKinsey & Company aponta que diversidade pode aumentar em até 15% a lucratividade.

## **8.8 Desafios para jovens periféricos:**

### **Programas de estágio**

Programas de estágio para jovens periféricos enfrentam desafios como falta de experiência prévia, necessidade de conciliar estudos e trabalho e intensa competição por vagas. Apesar disso, esses programas oferecem benefícios como bolsa-auxílio, vale-transporte e oportunidades de desenvolvimento profissional, preparando os jovens para o mercado de trabalho.

A falta de experiência é um obstáculo frequente, pois muitas empresas exigem vivência anterior mesmo quando o estágio é o primeiro contato do jovem com o ambiente profissional. A conciliação com os estudos também é um desafio, embora a carga horária reduzida entre 20 e 30 horas semanais seja pensada para facilitar essa rotina, especialmente no ensino médio ou técnico. A concorrência pelas vagas pode ser acirrada, e jovens de baixa renda enfrentam desvantagens diante de candidatos com mais recursos ou oportunidades.

Os estágios são voltados para estudantes do ensino médio, técnico ou superior que buscam aprimorar conhecimentos práticos. Com carga horária adaptada entre 20 e 30 horas semanais, oferecem bolsa-auxílio, vale-transporte e, em alguns casos, benefícios adicionais como vale-refeição, seguro de vida e auxílio-creche. Entre os principais benefícios, destacam-se a experiência profissional, o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais, a mentoria e o networking, que ampliam a rede de contatos. Além disso, os estágios preparam os jovens para as exigências do mercado e podem gerar possibilidade de efetivação, facilitando a futura inserção no trabalho.

Programas de estágio para jovens periféricos enfrentam desafios como a falta de experiência prévia, a necessidade de conciliar estudos e trabalho, e a competição por vagas. No entanto, esses programas oferecem benefícios como bolsa-auxílio, vale-transporte, e a oportunidade de desenvolvimento profissional, além de prepará-los para o mercado de trabalho.

**Importância para jovens da periferia: Garante vivência e experiência que podem**

## **compensar a falta de outras oportunidades anteriores.**

As oportunidades de inclusão e desenvolvimento profissional representam um fator decisivo para construir trajetórias mais justas e igualitárias em sociedades marcadas por profundas desigualdades sociais. Criar condições para que jovens tenham acesso à formação técnica, experiências práticas e ambientes de aprendizado contínuo é essencial para prepará-los para os desafios do mercado de trabalho, ampliando as chances de empregabilidade e estimulando competências interpessoais e redes de contato profissional.

### 1. Amplia as chances de empregabilidade no futuro

Iniciativas sociais e projetos comunitários ampliam as chances de empregabilidade de jovens da periferia ao oferecer qualificação profissional, vivência prática, orientação e desenvolvimento de habilidades fundamentais para o mercado de trabalho. Essas ações promovem inclusão e fortalecem a autonomia dos jovens. Entre os exemplos destacam-se:

- **Maquie&Crie:** curso gratuito de maquiagem artística, cênica e social, com conteúdos sobre empreendedorismo e economia criativa, patrocinado pelo Grupo Boticário via Lei Rouanet. Na 3ª edição, já impactou mais de 2.300 pessoas e forma jovens para cinema, teatro e eventos.

- **Aprendizes – Digital:** oficinas de tecnologia e artes baseadas na metodologia STEAM. A 4ª edição ocorreu em Sumaré (SP), atendendo 50 estudantes e já impactando centenas de alunos por meio de edições apoiadas por leis de incentivo e conteúdo online.

- **Cultura Circula(r):** projeto que integra sustentabilidade, arte e tecnologia com impressão 3D de materiais reaproveitados, realizado em Belo Horizonte e capacitando cerca de 300 jovens em economia circular e formação profissional.

- **EconoArte:** iniciativa gratuita de educação financeira e gestão cultural, com 190 alunos e 46 professores atendidos em SP e MG. Usa ferramentas práticas e o jogo RealFest no universo Fortnite para ensinar cultura, finanças e empreendedorismo.

- **PROA: ONG** com sede em São Paulo que atua no DF e já atendeu 35 mil jovens, incluindo mil no Distrito Federal. Atende jovens de 17 a 23 anos, de escolas públicas e baixa renda, preparando-os para o primeiro emprego por meio de aulas virtuais sobre

autoconhecimento, carreiras, comunicação e raciocínio lógico. O curso dura três meses e é seguido de uma experiência monitorada de seis meses, com taxa de empregabilidade de 70% no DF.

- **Gerando Falcões – programa #Borá\_Trampá:** criado em parceria com a Accenture, integra a iniciativa de Inclusão Produtiva, com foco no fortalecimento de competências socioemocionais, profissionais e técnicas. Prevê impacto inicial de 45 mil jovens e 40 ONGs. Sua “Academia do Emprego” conta com curso rápido de 12 horas sobre currículo, entrevistas, habilidades profissionais, mentoria e cadastro na plataforma Conecta Trampo.

## 2. Possibilita o desenvolvimento de soft skills e networking profissional

As soft skills, ou habilidades socioemocionais, tornaram-se fundamentais para quem busca inserção no mercado de trabalho. Entretanto, jovens pobres e periféricos frequentemente têm pouco acesso a formação específica em competências como resolução de problemas, resiliência emocional, adaptabilidade e comunicação efetiva.

A Fundação Wadhvani, atuante no Brasil desde 2020, desenvolve cursos de capacitação em soft skills para jovens periféricos em cidades como São Paulo e Rio de Janeiro, em parceria com escolas e entidades locais. Segundo Thiago Françoso, vice-presidente da fundação, soft skills incluem comunicação, resolução de problemas, trabalho em equipe, pensamento crítico e mentalidade empreendedora.

Uma pesquisa da fundação com mais de 200 empresas indicou que as soft skills representam 45% da importância na contratação, enquanto 55% correspondem às habilidades técnicas. No Brasil, a comunicação foi apontada por 84% dos empregadores como habilidade essencial, seguida por resiliência (44%), trabalho em equipe (40%), atendimento ao cliente (32%), liderança e responsabilidade (24%). Os cursos ensinam desde como escrever um e-mail até como gerenciar emoções em ambientes competitivos.

## 3. Garante vivência e experiência que podem compensar a falta de outras oportunidades anteriores

Experiências práticas e formativas como oficinas, projetos sociais, cursos comunitários e outras atividades educativas são essenciais para jovens da periferia diante da escassez de oportunidades no início da vida. Essas vivências desenvolvem habilidades como senso de responsabilidade, disciplina, criatividade e compreensão dos ambientes profissionais. Estudos sobre mobilidade em contextos vulneráveis mostram que tais práticas ajudam na descoberta de interesses, no aumento da empregabilidade e na construção de trajetórias diferenciadas.

Diante das desigualdades estruturais que limitam o acesso a qualificações formais, essas experiências tornam-se um diferencial fundamental na busca pelo primeiro emprego e no desenvolvimento profissional futuro.

## **9. O papel das organizações sociais na capacitação de jovens. Exemplos de ONGs atuantes**

O Papel das Organizações Sociais na Capacitação de Jovens é promover o desenvolvimento profissional do jovem, oferecendo suporte necessário. Isso inclui estimular o autoconhecimento, permitindo que o jovem reconheça suas habilidades e competências; desenvolver a habilidade de trabalho em equipe; incentivar a exploração de habilidades individuais, como a criatividade; proporcionar o aprendizado no uso de ferramentas e recursos tecnológicos essenciais ao mercado de trabalho atual; além de abordar temas corporativos que contribuem para a entrada mais consciente no mercado de trabalho.

Nesse contexto, destacam-se organizações como o Instituto Proa e a Gerando Falcões, que são exemplos reais de iniciativas que atuam para tornar esses objetivos realidade.

Contribuindo diretamente com esses objetivos, o Instituto PROA, fundado em 2007, atua para capacitar e inserir jovens de baixa renda no mercado de trabalho, oferecendo programas de desenvolvimento pessoal e profissional. Com projetos como o PROPROFISSÃO e a Plataforma PROA, já impactou mais de 90 mil jovens em diversos estados brasileiros.

Da mesma forma, cumprindo sua missão, a Gerando Falcões é uma rede social que atua em comunidades de alta vulnerabilidade, desenvolvendo soluções inovadoras para romper o ciclo da pobreza. Por meio de iniciativas como a Falcons University e o Favela 3D, essa organização impacta jovens e famílias em todo o país.

Assim, organizações como o Instituto PROA e o Gerando Falcões cumprem seus objetivos, ao oferecer cursos de capacitação, mentorias e fazer parcerias com empresas, ampliando as oportunidades para quem enfrenta barreiras sociais e econômicas. Dessa forma, fortalecer ONGs e a expandir seus programas são estratégias fundamentais para garantir que mais jovens tenham acesso a formação de qualidade e consigam se inserir no mercado de trabalho.

## **10. Sugestões para aprimorar as políticas de inclusão no mercado de trabalho:**

Para aprimorar as políticas de inclusão no mercado de trabalho, é crucial adotar uma abordagem abrangente que inclua diversas medidas. Isso envolve promover uma cultura organizacional inclusiva, oferecer treinamentos sobre diversidade e inclusão, revisar processos seletivos e garantir acessibilidade em todos os níveis da empresa. Além disso, é fundamental estabelecer canais de comunicação abertos e transparentes para que os funcionários possam expressar suas opiniões e sugestões, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

Ações para promover a inclusão: Para isso, é importante destacar, a criação de uma cultura organizacional inclusiva: É essencial que a empresa promova uma cultura onde a diversidade seja valorizada e respeitada, com políticas claras contra qualquer forma de discriminação. Além disso, outro ponto fundamental envolve oferecer treinamentos regulares sobre diversidade, equidade e inclusão para todos os colaboradores, incluindo líderes e gestores, é fundamental para combater preconceitos inconscientes e promover práticas inclusivas.

Somado a isso, torna-se necessário adaptar os processos seletivos para garantir que sejam acessíveis e justos para todos os candidatos, considerando as necessidades específicas de cada um, como adaptações para pessoas com deficiência. Em continuidade, a acessibilidade também se apresenta como elemento essencial, garantir a acessibilidade física, comunicacional e programática do ambiente de trabalho, removendo barreiras e promovendo a igualdade de oportunidades para todos.

Além dessas iniciativas, é importante reforçar que estabelecer canais de comunicação abertos e transparentes, onde os funcionários possam expressar suas opiniões e sugestões sobre as políticas de inclusão, promovendo a participação de todos. Da mesma forma, implementar um sistema de monitoramento e avaliação contínua para medir o impacto das ações de inclusão e identificar áreas de melhoria, garantindo que as políticas sejam eficazes.

Outro ponto a ser reforçado é desenvolver campanhas de combate à discriminação no trabalho, conscientizando os colaboradores sobre a importância da diversidade e da igualdade. Por fim, as Parcerias também têm papel estratégico, estabelecer parcerias com organizações especializadas em inclusão para obter apoio e orientação na implementação de políticas e práticas inclusivas.

Ao implementar essas ações, as empresas podem construir um ambiente de trabalho mais justo, equitativo e produtivo, onde todos os funcionários se sintam valorizados e respeitados, independentemente de suas características ou experiências.

## **10.1 O papel do Recursos Humanos na promoção de um ambiente mais inclusivo no contexto de pessoas periféricas**

De acordo com Santos et al. (2023), o setor de Recursos Humanos (RH) tem um papel essencial na promoção da inclusão social, pois é responsável por criar e aplicar políticas que facilitem a entrada de jovens periféricos no mercado de trabalho. Isso significa que o RH não deve apenas contratar, mas também desenvolver ações que ajudem esses jovens a superar as dificuldades que enfrentam antes mesmo de chegar a uma vaga de emprego. Assim, torna-se responsabilidade desse setor construir práticas que realmente reduzam desigualdades e ampliem oportunidades.

Os autores também destacam que essas barreiras vão muito além do momento da seleção. A exclusão começa bem antes, ainda no acesso limitado à educação de qualidade, nas condições precárias de moradia e na falta de infraestrutura adequada nos bairros periféricos. Todos esses fatores prejudicam diretamente a empregabilidade dos jovens, fazendo com que eles tenham menos chances mesmo quando possuem potencial e vontade de crescer.

Com base no artigo e em boas práticas já utilizadas por empresas, entende-se que o RH deve adotar estratégias inclusivas que tornem o processo mais justo e acessível. Entre essas ações estão rever critérios de seleção que possam gerar preconceitos, valorizar habilidades socioemocionais como comunicação, resiliência e trabalho em equipe e oferecer treinamentos que ajudem gestores e colaboradores a compreender a importância da diversidade. Essas medidas contribuem para quebrar estigmas, ampliar oportunidades e criar ambientes corporativos mais acolhedores e preparados para receber jovens periféricos.

## **10.2 Considerações sobre o futuro da inclusão de jovens da periferia no Brasil.**

A diversidade e a inclusão se tornaram essenciais no mercado de trabalho atual, porque ajudam a construir ambientes mais justos e responsáveis. A legislação brasileira também fortalece esse processo, por meio de leis como a Lei Brasileira de Inclusão, a Lei de Cotas, a Lei nº 12.990/2014 e o Estatuto da Igualdade Racial, que buscam reduzir desigualdades. Empresas que adotam práticas inclusivas costumam ter mais inovação, produtividade, retenção de talentos e uma cultura organizacional mais positiva. No entanto, ainda existem desafios importantes, como o preconceito, a falta de informação e a resistência de algumas pessoas às mudanças, o que mostra a necessidade de qualificação, sensibilização e políticas firmes dentro das organizações.

A inclusão de jovens periféricos reforça a importância de enfrentar barreiras econômicas, educacionais e culturais. Para que isso aconteça de forma efetiva, é preciso que Estado, empresas e sociedade atuem juntos, oferecendo formação, apoio e oportunidades reais. A inclusão deve ser vista como um processo contínuo, que exige acompanhamento e combate aos estigmas que esses jovens enfrentam diariamente.

Dessa forma, fica claro que investir em diversidade e inclusão traz benefícios para as pessoas, para as empresas e para o país como um todo. Práticas inclusivas ajudam a fortalecer a economia, aumentam as oportunidades e contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Portanto, promover a inclusão não é apenas uma escolha, mas uma necessidade para o desenvolvimento social e econômico do Brasil.

## **Metodologia**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica, de caráter qualitativo e descritivo, com o objetivo de analisar a inclusão de jovens da periferia no mercado de trabalho e compreender os desafios sociais, econômicos e educacionais que influenciam esse processo. A pesquisa bibliográfica foi realizada com base em livros, artigos científicos, relatórios institucionais, sites governamentais, estudos

recentes sobre desigualdade social, juventude periférica e práticas de Recursos Humanos voltadas à inclusão.

Além disso, o estudo utilizou análise documental, reunindo dados de instituições como IBGE, OCDE, GOYN, UNICEF, Fundação Mudes e outras organizações que desenvolvem programas sociais e corporativos relacionados à empregabilidade de jovens. Esses materiais serviram para fundamentar a discussão sobre políticas públicas, práticas empresariais, programas de aprendizagem e qualificação profissional.

A metodologia também incluiu a interpretação dos dados secundários, buscando identificar tendências, desafios e oportunidades relacionadas à inclusão produtiva. Não foram realizadas entrevistas, questionários ou pesquisas de campo diretas, uma vez que o foco do trabalho consistiu em reunir, comparar e analisar estudos já publicados sobre a temática.

Essa abordagem metodológica permitiu construir uma análise ampla e fundamentada, possibilitando compreender de forma clara como fatores estruturais impactam a vida de jovens periféricos e como as organizações podem atuar para promover inclusão e equidade no mercado de trabalho.

## **Fontes:**

4. Apresentação do tema e sua relevância para a sociedade e para o mercado de trabalho:

Objetivos do estudo e justificativa para a escolha do tema:

<https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/educacao/a-insercao-jovem-no-mercado-trabalho.htm>

<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/desigualdade-social-no-brasil.htm>

[https://www.google.com/search?q=objtivos+do+estudo+e+justificativa+para+a+escolha+o+tema+a+inclusao+de+jovens+da+periferia+no+mercado+de+trabalho%3A+desafios+e+oportunidades+no+contexto+dos+recursos+humanos&oq=objtivos+do+estudo+e+justificativa+para+a+escolha+o+tema++a+inclusao+de+jovens+da+periferia+no+mercado+de+trabalho%3A+desafios+e+oportunidades+no+contexto+dos+recursos+humanos&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCzExMzlwNWowajE1qAIDsAIB&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=objtivos+do+estudo+e+justificativa+para+a+escolha+o+tema+a+inclusao+de+jovens+da+periferia+no+mercado+de+trabalho%3A+desafios+e+oportunidades+no+contexto+dos+recursos+humanos&oq=objtivos+do+estudo+e+justificativa+para+a+escolha+o+tema++a+inclusao+de+jovens+da+periferia+no+mercado+de+trabalho%3A+desafios+e+oportunidades+no+contexto+dos+recursos+humanos&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCzExMzlwNWowajE1qAIDsAIB&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

## 5. A realidade dos jovens das periferias no Brasil

### 5.1 Aspectos sociais das periferias brasileiras

SciELO Brasil - A favela onde moro: o território sob a perspectiva dos jovens A favela onde moro: o território sob a perspectiva dos jovens

<https://www.scielo.br/j/csc/a/k9LtzBmFfsBYZ6LJn3qBSmF/?format=html&lang=pt>

<https://share.google/drdPDe97UWCzIsoEO>

### 5.2 Consequências para o Mercado de Trabalho e aspectos econômicos:

<https://observatoriodefavelas.org.br/juventude-periferica-e-desafios-de-ingresso-no-mercado-de-trabalho/>

<https://napratica.org.br/desafios-de-jovens-perifericos-estrategias-inclusao-productiva/>

5.3 O impacto da exclusão social na formação profissional e nas oportunidades de trabalho; a exclusão social e suas consequências para a formação profissional:

<https://share.google/7FpVS60ENF0UA759u>

<https://share.google/FC6sFMBv3RORMn2ld>

<https://share.google/vR82hLkA4yix8GPjy>

<https://www.terra.com.br/visao-do-corre/corre-pro-futuro/estudo-mapeia-desafios-para-inserir-jovens-da-periferia-no-mercado,466d8e53a11dec56b6023485222d6175vz92cu15.html>

<https://valoragregado.com/jovens-de-periferia-entram-no-mercado-de-trabalho-mais-cedo-e-com-mais-dificuldade-aponta-pesquisa/>

<https://www.band.com.br/noticias/jovens-de-periferia-mentem-o-bairro-onde-moram-para-obter-emprego-diz-estudo-16610162/amp.com>

<https://observatoriodefavelas.org.br/juventude-periferica-e-desafios-de-ingresso-no-mercado-de-trabalho/>

5.4 Barreiras Psicológicas e Sociais; o impacto nas oportunidades de trabalho

[https://www.encontro2016.historiaoral.org.br/resources/anais/13/1462051984\\_ARQUIVO\\_ArtigoCompletofinal.pdf](https://www.encontro2016.historiaoral.org.br/resources/anais/13/1462051984_ARQUIVO_ArtigoCompletofinal.pdf)

<https://www.bbc.com/portuguese/articles/cp8mvld2xj4o#:~:text=Segundo%20Brilhante%20C%20um%20empecilho%20para,v%C3%AA%20como%20parte%20daquele%20lugar>

<https://www.coletivoaprendiz.org.br/post/jovens-perif%C3%A9ricos-e-as-dificuldades-de-ingresso-no-mercado-de-trabalho>

5.5 Consequências para a Sociedade e a Economia; a falta de redes de apoio e mentoria

<https://www.mentoringcomplete.com/how-mentoring-contributes-to-economic-growth/>

## 6. Caminhos para a inclusão social no contexto das periferias: O Conceito de inclusão social e sua relação com o mercado de trabalho, caminhos para inclusão

### Inclusão Social no Contexto das Periferias:

[https://www.terra.com.br/visao-do-corre/corre-pro-futuro/estudo-mapeia-desafios-para-inserir-jovens-da-periferia-no-mercado,466d8e53a11dec56b6023485222d6175vz92cu15.html?utm\\_source=clipboard](https://www.terra.com.br/visao-do-corre/corre-pro-futuro/estudo-mapeia-desafios-para-inserir-jovens-da-periferia-no-mercado,466d8e53a11dec56b6023485222d6175vz92cu15.html?utm_source=clipboard)

<https://www.cnnbrasil.com.br/politica/inclusao-social/>

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38542-um-em-cada-cinco-brasileiros-com-15-a-29-anos-nao-estudava-e-nem-estava-ocupado-em-2022>

<https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/aprendizagem-profissional-bate-recorde-mais-de-647-mil-jovens-no-mercado-de-trabalho>

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-05/revisao-de-dados-indica-recuo-em-numero-de-jovens-nem-nem#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20pasta,trabalhando%20e%20nem%20procurando%20trabalho.>

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Maio/pesquisa-aponta-crescimento-no-emprego-para-a-juventude-mas-jovens-mulheres-e-negros-seguem-com-dificuldades-de-insercao>

<https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/10/geracao-de-empregos-na-industria-cresce-75-e-jovens-sao-maioria-dos-contratados>

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Maio/pesquisa-aponta-crescimento-no-emprego-para-a-juventude-mas-jovens-mulheres-e-negros-seguem-com-dificuldades-de-insercao>

### 6.1 Iniciativas de Inclusão no mercado de trabalho

## Programas de jovem aprendiz e estágios

<https://novaescola.org.br/conteudo/1449/caminhos-da-inclusao-no-brasi>

<https://www.humansolutionsbrasil.com.br/artigos/inclusao-mercado-trabalho>

## 6.2 Diversidade e inclusão nas empresas

- Diversidade e Inclusão nas Empresas. Benefícios da Inclusão Social no Mercado de Trabalho:

<https://www.sebrae-sc.com.br/blog/importancia-da-diversidade-e-inclusaodentro-das-empresas>

<https://fesagroup.com/blog/beneficios-da-diversidade-e-inclusao/>

## 6.3 Políticas públicas e iniciativas privadas para promover a inclusão de jovens de periferias no mercado de trabalho

<https://pp.nexojornal.com.br/ponto-de-vista/2024/04/16/politicas-publicas-questao-de-sobrevivencia-para-jovens-de-periferia>

## 6.4 Programas Corporativos de Inclusão

<https://entretenimento.r7.com/virtz/programa-cria-oportunidades-de-trabalho-para-jovens-vulneraveis-29062022/>

<https://napratica.org.br/desafios-de-jovens-perifericos-estrategias-inclusao-produtiva/>

<https://expresso.estadao.com.br/naperifa/iniciativas-formam-jovens-perifericos-para-o-mercado-de-trabalho/>

<https://1mio.com.br/periferia-viva>

## 6.5 Processos seletivos inclusivos.

Capacitação interna.

Mentorias e apoio psicológico para ajudar na adaptação ao ambiente corporativo.

<https://www.proa.org.br/wp-content/uploads/2023/05/GERACAO-Z-JUVENTUDES-PERIFERICAS-NO-MERCADO-DE-TRABALHO.pdf>

<https://www.galiciaeducacao.com.br/blog/diversidade-e-inclusao-estrategias-para-gestao-moderna-eficaz/>.

## 6.7 Desafios significativos na implementação dessas políticas.

[https://www.google.com/search?q=limita%C3%A7%C3%A3o+de+informa%C3%A7%C3%B5es+por+parte+dos+jovens+de+periferia&sca\\_esv=9ae82e7bfb083ba5&sxsrf=AE3TifNaV3PJT3sbORfiJH75uzX8NP\\_OTg%3A1753982566833&ei=ZqaLaL3MMo2d5OUPx\\_6tuQU&oq=limita%C3%A7%C3%A3o+de+informa%C3%A7%C3%B5es+por+parte+dos+jovens+de+perefiria&gs\\_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiPmxbpWI0YcOnw6NvIGRIIGluZm9ybWHDp8O1ZXMGcG9yIHBhcnRIIGRvcyBqb3ZlbnMgZGUgcGVyZWZpcmlhKgIIADIHECEYoAEYCKiaqAFQqQRYploBcAF4AZABAjgBxQGgAdo2qgEEMC40ObgBACgBAPgBAZgCMqACzTjCAgoQABiwAxjWBBhHwgINEAAYgAQYsAMYQxiKBclCBRAAGIAEwglGEAAYFhgewglIEAAYgAQYogTCAgUQABjvBclCBRAhGKABwgIFECEYnwXCAgQQIRgVmAMAIAYBkAYKkgcGMS40OC4xoAfV3gGyBwYwLjQ4LjG4B704wgcJMC4yMS4yNy4yyAeyAQ&scient=gws-wiz-serp](https://www.google.com/search?q=limita%C3%A7%C3%A3o+de+informa%C3%A7%C3%B5es+por+parte+dos+jovens+de+periferia&sca_esv=9ae82e7bfb083ba5&sxsrf=AE3TifNaV3PJT3sbORfiJH75uzX8NP_OTg%3A1753982566833&ei=ZqaLaL3MMo2d5OUPx_6tuQU&oq=limita%C3%A7%C3%A3o+de+informa%C3%A7%C3%B5es+por+parte+dos+jovens+de+perefiria&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiPmxbpWI0YcOnw6NvIGRIIGluZm9ybWHDp8O1ZXMGcG9yIHBhcnRIIGRvcyBqb3ZlbnMgZGUgcGVyZWZpcmlhKgIIADIHECEYoAEYCKiaqAFQqQRYploBcAF4AZABAjgBxQGgAdo2qgEEMC40ObgBACgBAPgBAZgCMqACzTjCAgoQABiwAxjWBBhHwgINEAAYgAQYsAMYQxiKBclCBRAAGIAEwglGEAAYFhgewglIEAAYgAQYogTCAgUQABjvBclCBRAhGKABwgIFECEYnwXCAgQQIRgVmAMAIAYBkAYKkgcGMS40OC4xoAfV3gGyBwYwLjQ4LjG4B704wgcJMC4yMS4yNy4yyAeyAQ&scient=gws-wiz-serp)

<https://www.oxfam.org.br/blog/aceso-a-educacao-no-brasil-os-desafios-da-luta-pela-igualdade/>

[https://www.google.com/search?q=pojetos+criados+pelo+governo+para+ajudar+jovens+de+periferia+na+educa%C3%A7%C3%A3o&sca\\_esv=2d9358f74c2c9fcc&ei=VqmMaL7bKtDc1sQP8NeTsQU&ved=0ahUKEwi-3pyXxemOAxVQrpUCHfDrJFYQ4dUDCBA&uact=5&oq=pojetos+criados+pelo+governo+para+ajudar+jovens+de+periferia+na+educa%C3%A7%C3%A3o&gs\\_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiS3BvamV0b3MgY3JpYWVRvcyBwZWxvIGdvdmVybm8gcGFyYSBhanVkYXlgam92ZW5zIGRIIHBlcmImZXJpYSBuYSBIZHVjYcOnbMOjb0jMUVCFGliPTnACeACQAQCYAeM](https://www.google.com/search?q=pojetos+criados+pelo+governo+para+ajudar+jovens+de+periferia+na+educa%C3%A7%C3%A3o&sca_esv=2d9358f74c2c9fcc&ei=VqmMaL7bKtDc1sQP8NeTsQU&ved=0ahUKEwi-3pyXxemOAxVQrpUCHfDrJFYQ4dUDCBA&uact=5&oq=pojetos+criados+pelo+governo+para+ajudar+jovens+de+periferia+na+educa%C3%A7%C3%A3o&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiS3BvamV0b3MgY3JpYWVRvcyBwZWxvIGdvdmVybm8gcGFyYSBhanVkYXlgam92ZW5zIGRIIHBlcmImZXJpYSBuYSBIZHVjYcOnbMOjb0jMUVCFGliPTnACeACQAQCYAeM)

[CoAGADqoBCDEuMTAuMS4xuAEDyAEA-AEBmAlCoAlHwglIEAAYsAMY7wWYAwDiAwUSATEgQlgGAZAGBJHATKqB9kgsgcAuAcAwgcFMC4xLjHIBwU&sclient=gws-wiz-serp](https://www.google.com/search?q=expans%C3%A3o+do+uso+da+tecnologia+para+curso+s+online+jovens+de+periferia&rlz=1C1OZZY_enBR1140BR1140&oq=&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqCQgAEEUYOxjCAzIJCAAQRRg7GMIDMgkIARBFgDsYwgMyEQgCEAAyAxCgI8BGLQCGOoCMg8IAxAuGAMYjwEYtAIY6glyEQgEEAAyAxCgI8BGLQCGOoCMhEIBRAAGAMYQhiPARI0AhjqAjlRCAYQABgDGEIYjwEYtAIY6glyDwgHEC4YAXiPARI0AhjqAtlBCjQyOTcxNmowajeoAgiwAgHxBTBkceA6zd1Q8QUwZHHgOs3dUA&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

[https://www.google.com/search?q=expans%C3%A3o+do+uso+da+tecnologia+para+curso+s+online+jovens+de+periferia&rlz=1C1OZZY\\_enBR1140BR1140&oq=&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUqCQgAEEUYOxjCAzIJCAAQRRg7GMIDMgkIARBFgDsYwgMyEQgCEAAyAxCgI8BGLQCGOoCMg8IAxAuGAMYjwEYtAIY6glyEQgEEAAyAxCgI8BGLQCGOoCMhEIBRAAGAMYQhiPARI0AhjqAjlRCAYQABgDGEIYjwEYtAIY6glyDwgHEC4YAXiPARI0AhjqAtlBCjQyOTcxNmowajeoAgiwAgHxBTBkceA6zd1Q8QUwZHHgOs3dUA&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=expans%C3%A3o+do+uso+da+tecnologia+para+curso+s+online+jovens+de+periferia&rlz=1C1OZZY_enBR1140BR1140&oq=&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqCQgAEEUYOxjCAzIJCAAQRRg7GMIDMgkIARBFgDsYwgMyEQgCEAAyAxCgI8BGLQCGOoCMg8IAxAuGAMYjwEYtAIY6glyEQgEEAAyAxCgI8BGLQCGOoCMhEIBRAAGAMYQhiPARI0AhjqAjlRCAYQABgDGEIYjwEYtAIY6glyDwgHEC4YAXiPARI0AhjqAtlBCjQyOTcxNmowajeoAgiwAgHxBTBkceA6zd1Q8QUwZHHgOs3dUA&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

<https://feac.org.br/a-importancia-da-tecnologia-para-a-inclusao-de-jovens-perifericos-no-mundo-do-trabalho/>

[https://www.google.com/search?q=expans%C3%A3o+do+uso+da+tecnologia+para+curso+s+online+jovens+de+periferia&rlz=1C1OZZY\\_enBR1140BR1140&oq=&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUqCQgAEEUYOxjCAzIJCAAQRRg7GMIDMgkIARBFgDsYwgMyEQgCEAAyAxCgI8BGLQCGOoCMg8IAxAuGAMYjwEYtAIY6glyEQgEEAAyAxCgI8BGLQCGOoCMhEIBRAAGAMYQhiPARI0AhjqAjlRCAYQABgDGEIYjwEYtAIY6glyDwgHEC4YAXiPARI0AhjqAtlBCjQyOTcxNmowajeoAgiwAgHxBTBkceA6zd1Q8QUwZHHgOs3dUA&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=expans%C3%A3o+do+uso+da+tecnologia+para+curso+s+online+jovens+de+periferia&rlz=1C1OZZY_enBR1140BR1140&oq=&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqCQgAEEUYOxjCAzIJCAAQRRg7GMIDMgkIARBFgDsYwgMyEQgCEAAyAxCgI8BGLQCGOoCMg8IAxAuGAMYjwEYtAIY6glyEQgEEAAyAxCgI8BGLQCGOoCMhEIBRAAGAMYQhiPARI0AhjqAjlRCAYQABgDGEIYjwEYtAIY6glyDwgHEC4YAXiPARI0AhjqAtlBCjQyOTcxNmowajeoAgiwAgHxBTBkceA6zd1Q8QUwZHHgOs3dUA&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

## 6.8 Faixa salarial desses jovens e renda jovem na periferia

<https://www.terra.com.br/visao-do-corre/pega-a-visao/pobres-vivem-24-anos-a-menos-do-que-os-ricos-em-sp-mostra-estudo,3916e243d07417d87521249c0c56ed5aaoi80ga6.html>

<https://share.google/UO5efqhxPsPv9DxYp>

<https://share.google/PnBoCeVYbSaxOzYQA>

## 7. Estratégias e práticas de RH voltadas para a inclusão de jovens da periferia.

### 7.1 Recrutamento e Seleção Inclusivo

[https://edu.escolakoru.com.br/lp-consultoria-em-diversidade-e-inclusao?gad\\_source=1&gad\\_campaignid=19013906524&gbraid=0AAAAAoavQVXQibuPBnsa2uLs4bWMvB-NA&gclid=CjwKCAjwy7HEBhBJEiwA5hQNomuKsCkh5Wqo51obhPh5ojm-4TcVKxQ2nlpFwJD21BzSaO6s1QNpNxoCcuwQAvD\\_BwE](https://edu.escolakoru.com.br/lp-consultoria-em-diversidade-e-inclusao?gad_source=1&gad_campaignid=19013906524&gbraid=0AAAAAoavQVXQibuPBnsa2uLs4bWMvB-NA&gclid=CjwKCAjwy7HEBhBJEiwA5hQNomuKsCkh5Wqo51obhPh5ojm-4TcVKxQ2nlpFwJD21BzSaO6s1QNpNxoCcuwQAvD_BwE)

[https://fourall.co/?gad\\_source=1&gad\\_campaignid=15376967277&g](https://fourall.co/?gad_source=1&gad_campaignid=15376967277&g)

## 7.2 Parcerias com instituições sociais e flexibilização de critérios

<https://share.google/4iHnSrFbX16E3kUHz>

<https://1mio.com.br/#quem-somos>

<https://share.google/JZA40z46MJ895K02>

<https://singue.com.br/jovens-no-mercado-de-trabalho/>

<https://agenciamural.org.br/direitos-da-juventude/>

[inclusao\\_produtiva\\_jovem\\_na\\_perspectiva\\_da\\_garantia\\_de\\_direitos.pdf](#)

## 7.6 Programas de formação técnica e comportamental, 7.7 Mentoria e apoio contínuo, 7.8 Acompanhamento e Indicadores de Inclusão:

<https://www.itaueducacaoetrabalho.org.br/acontece/pesquisa-inedita-mostra-que-jovens-com-formacao-tecnica-tem-mais-emprego-formal-e-evolucao-de-carreira-no-brasil>

[https://1mio.com.br/themes/custom/umio/files/home/inclusao\\_produtiva\\_jovem\\_na\\_perspectiva\\_da\\_garantia\\_de\\_direitos.pdf](https://1mio.com.br/themes/custom/umio/files/home/inclusao_produtiva_jovem_na_perspectiva_da_garantia_de_direitos.pdf)

## 7.9 Percentual de jovens contratados oriundos de periferias; Taxa de retenção desses talentos:

<https://checkoutrh.com.br/6045-dos-jovens-paulistanos-de-15-a-24-anos-tem-interesse-em-atuar-como-jovem-aprendiz/>

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Dezembro/aprendizagem-profissional-bate-recorde-mais-de-647-mil-jovens-no-mercado-de-trabalho>

#### 7.10 Evolução na carreira e promoção; Satisfação e engajamento.

<https://www.terra.com.br/visao-do-corre/fgv-tera-bolsa-de-estudo-para-jovens-da-periferia-de-sp%2Cb7ff87e7a8f4c3027cb5c952723749c4uddflk02.html>

<https://projetocolabora.com.br/ods4/falta-de-acesso-a-internet-de-qualidade-impacta-educacao-trabalho-e-inclusao-social-nas-periferias/>

<https://feac.org.br/a-importancia-da-tecnologia-para-a-inclusao-de-jovens-perifericos-no-mundo-do-trabalho/>

<https://sindeprestem.com.br/estudo-mapeia-desafios-para-inserir-jovens-da-periferia-no-mercado/>

<https://www.terra.com.br/visao-do-corre/fgv-tera-bolsa-de-estudo-para-jovens-da-periferia-de-sp%2Cb7ff87e7a8f4c3027cb5c952723749c4uddflk02.html>

#### 8. A importância da diversidade e da equidade nas organizações. Benefícios da diversidade e equidade no recrutamento de jovens periféricos

<https://www.otempo.com.br/cidades/de-olho-na-diversidade-programas-de-trainee-como-o-do-magalu-viram-tendencia-1.2392867>

<https://www.bayer.com.br/pt/diversidade-inclusao>

- Desafios ainda existentes

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=acc5ea179bbf00b74f6ace0c462d4a069a0b841fd4e9de60b49fc076c6b0494dJmltdHM9MTc0OTc3MjgwMA&pntn=3&ver=2&hsh=4&fclid=298d11e6-cc28-64d0-3400->

[0507cd3c655a&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cucXVsdHVyZS5yb2Nrcy9ibG9nL2Fjb2VzLWRILWRpdmVyc2lkYWRLWUtaW5jbHVzYW8tbmFzLWVtcHJlc2Fz&ntb=1](https://www.google.com/search?q=0507cd3c655a&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cucXVsdHVyZS5yb2Nrcy9ibG9nL2Fjb2VzLWRILWRpdmVyc2lkYWRLWUtaW5jbHVzYW8tbmFzLWVtcHJlc2Fz&ntb=1)

<https://apolitical.co/solution-articles/pt/o-papel-da-sociedade-civil-na-politica>

<https://institutocoria.org.br/blog/inovacao-e-impacto/inovacao-social-nas-periferias/>

8.2 Preconceito e estigmas sociais enfrentados por jovens da periferia; Estigmas Associados ao Lugar de Origem; Preconceito Linguístico e Cultural Julgamentos Baseados na Aparência.

[https://www.googleadservices.com/pagead/aclk?sa=L&ai=DChsSEwj3r5H0wemOAxVfQ0gAHQ1WBVkyACICCAEQABoCY2U&co=1&ase=2&gclid=CjwKCAjwy7HEBhBJEiwA5hQNogejZd0bgpMQtt7aKLJs\\_2dudMMTiON5JjKwZnJDPJbNd-BxRmSZRoCdKwQAvD\\_BwE&ohost=www.google.com&cid=CAESVuD2haxMAHs8XEN8DKrQGGcJ3T2vjSceV\\_0gWmA7\\_MS8OZ9oB1YyuU0L-aBlfK3ARwajU769I5SfLes8fBpcbhu3FFt1IkLqg4RylksXuqv9zB-5GWhV&category=acrcp\\_v1\\_40&sig=AOD64\\_1vX1K2Y6LqGDrUI4tqS2Nd\\_e5LuA&q&nis=4&adurl&ved=2ahUKEwilw4v0wemOAxUSIJUCHTH8KAYQ0Qx6BAgWEAE](https://www.googleadservices.com/pagead/aclk?sa=L&ai=DChsSEwj3r5H0wemOAxVfQ0gAHQ1WBVkyACICCAEQABoCY2U&co=1&ase=2&gclid=CjwKCAjwy7HEBhBJEiwA5hQNogejZd0bgpMQtt7aKLJs_2dudMMTiON5JjKwZnJDPJbNd-BxRmSZRoCdKwQAvD_BwE&ohost=www.google.com&cid=CAESVuD2haxMAHs8XEN8DKrQGGcJ3T2vjSceV_0gWmA7_MS8OZ9oB1YyuU0L-aBlfK3ARwajU769I5SfLes8fBpcbhu3FFt1IkLqg4RylksXuqv9zB-5GWhV&category=acrcp_v1_40&sig=AOD64_1vX1K2Y6LqGDrUI4tqS2Nd_e5LuA&q&nis=4&adurl&ved=2ahUKEwilw4v0wemOAxUSIJUCHTH8KAYQ0Qx6BAgWEAE)

<https://www.scielo.br/j/nec/a/whJqBpqmD6Zx6BY54mMjqXQ/>

8.3 Dificuldades de acesso a qualificação profissional e educação de qualidade, Desigualdade na Educação Básica.

<https://share.google/5QeB7jNgTYxqtnydn>

<https://share.google/49aeLH8FxoqkCjzXV>

<https://share.google/cQPr0wYUg6xVOwGSW>

<https://share.google/LRXo9tXeDUu4tMXf0>

8.4 Ausência de Experiência Profissional, Efeitos Psicológicos do Preconceito.

[https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/9159/1/administracao\\_2022\\_1\\_aliceemmanuel\\_laflorindo\\_insercaodosjovenssemexperiencia.pdf](https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/9159/1/administracao_2022_1_aliceemmanuel_laflorindo_insercaodosjovenssemexperiencia.pdf)

<https://doity.com.br/anais/16congressointernacionaldaredeunida/trabalho/363902>.

8.5 Custos com transporte, alimentação e materiais didáticos, que tornam inviável a participação, mesmo quando o curso é gratuito; Falta de inclusão digital, Impacto da Falta de Qualificação no Acesso ao Trabalho

<https://www.terra.com.br/visao-do-corre/fgv-tera-bolsa-de-estudo-para-jovens-da-periferia-de-sp%2Cb7ff87e7a8f4c3027cb5c952723749c4uddflk02.html>

<https://projetocolabora.com.br/ods4/falta-de-acesso-a-internet-de-qualidade-impacta-educacao-trabalho-e-inclusao-social-nas-periferias/>

<https://feac.org.br/a-importancia-da-tecnologia-para-a-inclusao-de-jovens-perifericos-no-mundo-do-trabalho/>

<https://sindeprestem.com.br/estudo-mapeia-desafios-para-inserir-jovens-da-periferia-no-mercado/>

<https://www.terra.com.br/visao-do-corre/fgv-tera-bolsa-de-estudo-para-jovens-da-periferia-de-sp%2Cb7ff87e7a8f4c3027cb5c952723749c4uddflk02.html>

8.7 Programas de estágio e aprendiz para jovens da periferia.

<https://jornalempresasenegocios.com.br/espaco-empresarial/como-criar-politicas-de-diversidade-e-inclusao-nas-empresas/#:~:text=Ela%20prev%C3%AA%20a%20incorpora%C3%A7%C3%A3o%20de%20pol%C3%ADticas%20sociais%20robustas,um%20terreno%20f%C3%A9rtil%20para%20a%20criatividade%20e%20inova%C3%A7%C3%A3o>

(<https://brevenlaw.com>).

<https://guiadoestudante.abril.com.br/noticia/instituto-kondzilla-lanca-curso-gratuito-para-jovens-da-periferia/>

<https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/com-apoio-do-unicef-ministerio-das-cidades-lanca-rede-periferia-viva>

<https://jobs.teleperformance.pt/working-in-portugal/mundo-tp/programa-tp-women-porque-diversidade-e-inclusao-sao-importantes/>

<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/qual-a-importancia-da-diversidade-e-da-inclusao-para-sua-empresa,c624add470aa4810VgnVCM100000d701210aRCRD>

8.8 Desafios para jovens periféricos: Programas de Estágio Características dos estágios: Voltado para estudantes do ensino médio, técnico ou superior; Possui carga horária reduzida para compatibilizar com os estudos; Oferece bolsa-auxílio e vale-transporte (e, às vezes, outros benefícios).

<https://www.educacao.sp.gov.br/governo-de-sp-sanciona-lei-que-cria-programa-de-estagio-para-alunos-ensino-medio-tecnico/>

<https://portal.ciee.org.br/universo-ciee/lei-do-estagio/>

- Importância para jovens da periferia: Garante vivência e experiência que podem compensar a falta de outras oportunidades anteriores.

<https://share.google/YrASpnjnmbQtzrA12>

<https://share.google/JvW2CnJhBbaj5QQkk>

<https://share.google/Hmg0s4pATfmG9UgeE>

<https://share.google/PQl4rtmFnkg6qoGRY>

<https://share.google/UqyqZcyPve3wSwcYD>

9. O Papel das Organizações Sociais na Capacitação de Jovens; Exemplos de ONGs atuantes: Instituto Proa Gerando Falcões

<https://www.fatecrl.edu.br/revistaconecta/index.php/rc/article/view/252>.

<https://gerandofalcoes.com/>.

<https://www.proa.org.br/quem-somos/>

10. Sugestões para aprimorar as políticas de inclusão no mercado de trabalho.

<https://www.handtalk.me/br/blog/inclusao-no-mercado-de-trabalho/>

<https://www.gupy.io/blog/diversidade-e-inclusao-boas-praticas>

10.1 O papel do Recursos Humanos na promoção de um ambiente mais inclusivo.

<https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/22303>

10.2 Reflexões finais sobre a importância da inclusão no mercado de trabalho.

file:///C:/Users/Etec/Downloads/mmaeditora,+5.+Representa%C3%A7%C3%B5es+sociais  
+sobre+o+futuro....pdf

[https://www.google.com/search?q=considera%C3%A7%C3%B5es+sobre+o+futuro+da+inclus%C3%A3o+de+jovens+na+periferia&oq=considera%C3%A7%C3%B5es+sobre+o+futuro+da+inclus%C3%A3o+de+jovens+na+periferia&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCjM2NzAyajBqMTWoAgiwAgHxBU3shAlaNpvT&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=considera%C3%A7%C3%B5es+sobre+o+futuro+da+inclus%C3%A3o+de+jovens+na+periferia&oq=considera%C3%A7%C3%B5es+sobre+o+futuro+da+inclus%C3%A3o+de+jovens+na+periferia&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCjM2NzAyajBqMTWoAgiwAgHxBU3shAlaNpvT&sourceid=chrome&ie=UTF-8)