

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**ETEC Prof.<sup>a</sup>. MARIA CRISTINA MEDEIROS**  
**Técnico de Recursos Humanos Integrado ao Ensino Médio**

**Ana Clara Santos da Silva**  
**Ana Clara Siqueira Santana**  
**Isadora Amante Ferreira**  
**Gabriella Barros Fernandes da Costa**  
**Lavigne Pereira de Almeida**

**FUTURO EM FOCO**

**Ribeirão pires**  
**2025**

**Ana Clara Santos da Silva  
Ana Clara Siqueira Santana  
Isadora Amante Ferreira  
Gabriella Barros Fernandes da Costa  
Lavigne Pereira de Almeida**

## **FUTURO EM FOCO**

Este trabalho de conclusão de curso no Ensino Médio com Habilitação Profissional em Técnico de Recursos Humanos, na ETEC Prof.<sup>a</sup> Maria Cristina Medeiros, orientado pelo Prof.<sup>a</sup> Ingrid de Magalhães da Silva, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em recursos humanos.

**Ribeirão pires  
2025**

**FICHA CATALOGRÁFICA**  
CATALOGAÇÃO CENTRALIZADA  
**Biblioteca da ETEC Prof.<sup>a</sup> Maria Cristina Medeiros**

**F996**

Futuro em Foco / Ana Clara Santos da Silva; Ana Clara Siqueira Santana; Gabriella Barros Fernandes da Costa; Isadora Ferreira Amante; Lavigne Pereira de Almeida. –  
Ribeirão Pires (SP): ETEC MCM, 2025. Monografia. 54 fls.

Formato PDF/A. Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Trabalho de Conclusão de Curso – Centro Paula Souza, ETEC Prof.<sup>a</sup> Maria Cristina Medeiros, Ensino Médio Integrado ao Curso Técnico em Recursos Humanos, Ribeirão Pires (SP).

Orientador (a): Profa. Pós-Graduada em Psicologia Organizacional  
Ingrid de Magalhães da Silva

Depósito: Repositório Institucional do Conhecimento do Centro Paula Souza

Modo de acesso: <http://ric.cps.sp.gov.br>

1. Jovens      2. Mercado de Trabalho      3. Inclusão      4. Conhecimento

I. Título      II. Autores

**CDD 658.3**

**Elaborado Por: Patricia Cordeiro da Silva Farias – CRB-8/7510**

**Candidatos:**  
Ana Clara Santos da Silva  
Ana Clara Siqueira Santana  
Gabriella Barros Fernandes da Costa  
Isadora Ferreira Amante  
Lavigne Pereira de Almeida

### FUTURO EM FOCO

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Etec Maria Cristina Medeiros  
– ETEC MCM - como requisito parcial para  
obtenção do grau de Técnico em Recursos  
Humanos.

Orientadora Prof<sup>a</sup>. Esp. Ingrid de  
Magalhães da Silva

### Banca Examinadora:

|            |                                                    |                                                                                                     |
|------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nome:      | <b>Simone Aparecida Torres de Souza Cunegundes</b> | <br>assinatura |
| Titulação: | <b>Mestra</b>                                      |                                                                                                     |

|            |                                    |                                                                                                     |
|------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nome:      | <b>Maria da Conceição Medeiros</b> | <br>assinatura |
| Titulação: | <b>Mestra</b>                      |                                                                                                     |

|            |                                     |                                                                                                     |
|------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nome:      | <b>Ingrid de Magalhães da Silva</b> | <br>assinatura |
| Titulação: | <b>Especialista</b>                 |                                                                                                     |

A Banca Examinadora deste Trabalho de Conclusão de Curso, em sessão realizada na cidade de Ribeirão Pires em 28 de novembro de 2025, considerou os candidatos:

( X ) APROVADOS

( ) REPROVADOS

## **DEDICATÓRIA**

Dedicamos este trabalho de conclusão de curso aos nossos familiares, que nos acompanharam com amor, paciência e incentivo.

Também dedicamos ao professor Railon Moura e à professora Ingrid de Magalhães, cuja orientação, apoio e comprometimento foram fundamentais para o desenvolvimento deste projeto. Sua dedicação à educação e seu incentivo constante nos inspiraram a seguir com confiança e responsabilidade até o final deste percurso.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos ao professor Railon Moura e à professora Ingrid de Magalhães, por todo apoio, dedicação, suporte, ensinamento e auxílio.

Agradecemos as alunas, Ana Clara Rivas, Beatriz Krisan, Byanca Lourencio e Gabriely Santos, do segundo ano de tecnologia de informação, pelo apoio e dedicação na confecção do Web Site, o que contribuiu para o sucesso da nossa intervenção.

Agradecemos aos nossos familiares, por acreditarem em nós, por compreenderem nossos momentos de cansaço e por celebrarem conosco cada conquista, por menor que fosse.

*“Eu não sei o que quero ser, mas sei muito bem o que não quero me tornar”.*

**Friedrich Nietzsche**

## RESUMO

O projeto Futuro em Foco visa promover a inclusão de adolescentes no mercado de trabalho no Brasil, país que enfrenta altos índices de desemprego. A iniciativa busca conectar jovens que desejam ingressar precocemente no mundo profissional a empresas que oferecem oportunidades alinhadas a esse perfil. Além disso, o projeto oferece suporte durante todo o processo seletivo, proporcionando experiências que agreguem conhecimento e desenvolvimento de habilidades para prepará-los para o futuro. O projeto Futuro em Foco valoriza e apoia inclusão, o aprendizado prático e o desenvolvimento de experiências enriquecedoras para o público jovem, facilitando sua entrada no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Jovens. Mercado de trabalho. Inclusão. Conhecimento. Processo seletivo

## **ABSTRACT**

*The Futuro in Foco project aims to promote the inclusion of teenagers in the job market in Brazil, a country that faces high unemployment rates. The search connects young people who want to enter the professional world early with companies that offer competitive opportunities for this profile. Furthermore, the project offers support throughout the selection process, providing experiences that add knowledge and develop skills to prepare them for the future. The Futuro in Foco project values and supports inclusion, practical learning and the development of enriching experiences for young people, facilitating their entry into the job market.*

**Keywords:** *Young people. Job Market. Inclusion. Knowledge. Selection process*

## Indicie de Ilustrações

### FIGURAS

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| Figura 1: Caderno de Sensibilidade.....              | 18 |
| Figura 2: ODS.....                                   | 19 |
| Figura 3: Educação de Qualidade .....                | 20 |
| Figura 4: Trabalho e Crescimento Econômico.....      | 20 |
| Figura 5: Mapa de Empatia.....                       | 21 |
| Figura 6: Jornada do Usuário .....                   | 22 |
| Figura 7: Análise SWOT .....                         | 24 |
| Figura 8: Golden Circle .....                        | 25 |
| Figura 9: Intervenção .....                          | 37 |
| Figura 10: Intervenção.....                          | 38 |
| Figura 11: Instagram.....                            | 39 |
| Figura 12: Instagram.....                            | 40 |
| Figura 13: Página “Sobre o Projeto” .....            | 41 |
| Figura 14: Página “Entrevista” .....                 | 41 |
| Figura 15: Página “Linkedin”.....                    | 42 |
| Figura 16: Página “Currículo” .....                  | 43 |
| Figura 17: Página “Como criar o seu currículo” ..... | 43 |
| Figura 18: Página “Dicas” .....                      | 44 |
| Figura 19: Página “Dicas” .....                      | 44 |
| Figura 20: Página “Contato”.....                     | 45 |

## GRÁFICOS

|                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1: Qual é sua idade? .....                                                                 | 31 |
| Gráfico 2: Você teve algum emprego formal? .....                                                   | 32 |
| Gráfico 3: Já participou de algum programa de estágio ou jovem aprendiz? .....                     | 32 |
| Gráfico 4: Você está procurando trabalho atualmente? .....                                         | 33 |
| Gráfico 5: Qual área mais te interessa para trabalhar? .....                                       | 33 |
| Gráfico 6: Quais são as suas principais motivações para trabalhar? .....                           | 34 |
| Gráfico 7: Você sente preparado para entrar no mercado de trabalho? .....                          | 34 |
| Gráfico 8: Você acha que as empresas dão oportunidades para jovens sem<br>experiência? .....       | 35 |
| Gráfico 9: O que você aprendeu na escola, ajuda a se preparar para o mercado de<br>trabalho? ..... | 35 |
| Gráfico 10: Quais dificuldades você encontrar para conseguir o primeiro emprego? .....             | 36 |

## SUMÁRIO

|          |                                                            |           |
|----------|------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO .....</b>                                    | <b>12</b> |
| 1.1      | Problemática .....                                         | 12        |
| 1.2      | Justificativa .....                                        | 13        |
| 1.3      | Objetivos gerais e específicos .....                       | 14        |
| 1.3.1    | Objetivo geral .....                                       | 14        |
| 1.3.2    | Objetivos específicos .....                                | 14        |
| 1.4      | Metodologia .....                                          | 14        |
| 1.4.1    | Tipo de pesquisa .....                                     | 15        |
| 1.4.2    | Procedimentos de coleta de dados .....                     | 15        |
| 1.4.3    | Abordagem da pesquisa .....                                | 15        |
| 1.4.4    | Análise dos dados .....                                    | 16        |
| 1.4.5    | Objetivos da análise .....                                 | 16        |
| 1.5      | Resultados esperados .....                                 | 16        |
| <b>2</b> | <b>IMERSÃO .....</b>                                       | <b>17</b> |
| 2.1      | Caderno de sensibilidade .....                             | 17        |
| <b>3</b> | <b>ODS: OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTOS SUSTENTÁVEL.....</b> | <b>18</b> |
| <b>4</b> | <b>ANÁLISE DO PÚBLICO ALVO .....</b>                       | <b>20</b> |
| 4.1      | Mapa de empatia .....                                      | 21        |
| 4.2      | Jornada do usuário .....                                   | 22        |
| <b>5</b> | <b>ASPECTOS ESTRATÉGICOS.....</b>                          | <b>23</b> |
| 5.1      | Análise SWOT .....                                         | 23        |
| 5.2      | Golde circle .....                                         | 24        |
| <b>6</b> | <b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>                            | <b>25</b> |
| 6.1      | Os jovens no mercado de trabalho .....                     | 25        |
| 6.2      | Estudo X Trabalho .....                                    | 26        |
| 6.3      | Formas e técnicas de captação de pessoal.....              | 27        |

|           |                                                    |           |
|-----------|----------------------------------------------------|-----------|
| 6.4       | Formas e técnicas de contratação de jovens .....   | 28        |
| 6.5       | Benefícios dos jovens no mercado de trabalho ..... | 29        |
| <b>7</b>  | <b>INTEGRAÇÃO ENTRE OS COMPONENTES .....</b>       | <b>30</b> |
| <b>8</b>  | <b>PROPOSTA DE AÇÃO TRANSFORMADORA.....</b>        | <b>30</b> |
| 8.1       | Pesquisa de campo .....                            | 31        |
| 8.2       | Intervenção.....                                   | 36        |
| 8.3       | Protótipo .....                                    | 38        |
| 8.3.1     | Instagram .....                                    | 39        |
| 8.3.2     | Site .....                                         | 40        |
| 8.4       | Análise parcial dos resultados .....               | 45        |
| <b>9</b>  | <b>CAPACITAÇÃO.....</b>                            | <b>46</b> |
| 9.1       | Impacto econômico e social .....                   | 47        |
| 9.1.1     | Efeitos na economia .....                          | 47        |
| 9.1.2     | Impactos sociais.....                              | 47        |
| 9.2       | Desafios e barreiras .....                         | 47        |
| 9.3       | Boas práticas empresariais .....                   | 48        |
| 9.3.1     | Apoio e inserção no mercado de trabalho .....      | 48        |
| 9.4       | Integração no ambiente de trabalho .....           | 48        |
| 9.5       | Parcerias e colaboração.....                       | 48        |
| 9.5.1     | Apoio depois da alocação .....                     | 49        |
| 9.6       | Perspectivas futuras .....                         | 49        |
| <b>10</b> | <b>MEIOS DE CAPACITAÇÃO.....</b>                   | <b>49</b> |
| <b>11</b> | <b>RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>               | <b>50</b> |
| <b>12</b> | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>                  | <b>52</b> |
|           | <b>REFERÊNCIAS.....</b>                            | <b>53</b> |

## **1 INTRODUÇÃO**

A inserção de jovens no mercado de trabalho tem se mostrado um desafio constante, especialmente em contextos marcados pela falta de orientação adequada e pela escassez de oportunidades. Muitos estudantes vivenciam inseguranças em relação à sua preparação para processos seletivos, elaboração de currículos e participação em entrevistas de emprego. Esse cenário evidencia a importância de iniciativas que promovam o desenvolvimento de competências socioemocionais e profissionais desde os primeiros contatos com o mundo do trabalho.

Diante dessa realidade, o presente trabalho tem como proposta apresentar uma iniciativa voltada ao apoio e à capacitação de jovens, por meio da oferta de conteúdos e ferramentas que os auxiliem a se preparar de maneira mais eficaz para conquistar oportunidades como, por exemplo, vagas de Jovem Aprendiz. A proposta busca fortalecer a autoconfiança dos participantes, ampliar o acesso à informação e proporcionar um entendimento mais claro e acessível sobre as práticas de recrutamento e seleção.

A escolha desse tema se justifica pela sua relevância social, considerando o número expressivo de jovens que enfrentam dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. Assim, este estudo visa contribuir com a redução dessas barreiras por meio de ações práticas, educativas e acessíveis, promovendo o protagonismo juvenil e a construção de caminhos mais seguros e conscientes rumo à vida profissional.

### **1.1 Problemática**

A inserção de jovens no mercado de trabalho enfrenta desafios como a falta de experiência, qualificação inadequada e desigualdades regionais e sociais. Mesmo existindo iniciativas do governo e de empresas, a exemplo de estágios e treinamentos, o sucesso dessas ações é incerto, principalmente com a evolução da tecnologia e da robotização. O ponto central desta investigação é: Como os jovens lidam com as barreiras ao tentar ingressar no mercado de trabalho e de que forma as ações governamentais podem ser otimizadas para assegurar uma participação mais efetiva

e justa? A análise busca entender essas dificuldades e propor soluções para melhorar a inclusão dos jovens no mercado de trabalho atual.

## **1.2 Justificativa**

A inserção de jovens no mercado de trabalho, especialmente na busca pelo primeiro emprego, ainda representa um grande desafio em muitos contextos sociais. As dificuldades enfrentadas por esse público vão além da ausência de experiência profissional: muitos não contam com orientações práticas sobre como elaborar um currículo eficiente, se portar em entrevistas ou até mesmo compreender as expectativas do mundo corporativo. Esses obstáculos geram insegurança, alimentam a sensação de despreparo e acabam afastando oportunidades que poderiam ser aproveitadas com o devido suporte.

Nesse sentido, justifica-se a criação deste projeto como uma resposta à necessidade de oferecer um espaço de acolhimento, informação e preparo direcionado aos jovens que estão iniciando sua trajetória profissional. A proposta busca, por meio de uma linguagem acessível e estratégias simples, contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional dos estudantes, despertando o interesse, promovendo o protagonismo juvenil e fortalecendo a autoconfiança.

Nesse sentido, justifica-se a criação deste projeto como uma resposta à necessidade de oferecer um espaço de acolhimento, informação e preparo direcionado aos jovens que estão iniciando sua trajetória profissional. A proposta busca, por meio de uma linguagem acessível e estratégias simples, contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional dos estudantes, despertando o interesse, promovendo o protagonismo juvenil e fortalecendo a autoconfiança.

Além disso, o projeto pretende preencher uma lacuna ainda presente em grande parte das instituições de ensino: a conexão entre o ambiente escolar e as demandas reais do mercado de trabalho. Ao aproximar a formação acadêmica das exigências práticas do mundo profissional, amplia-se o papel da escola como espaço de construção não apenas do saber, mas também da cidadania, da autonomia e da preparação para a vida adulta.

### **1.3 Objetivos gerais e específicos**

#### **1.3.1 Objetivo geral**

Contribuir para a preparação de jovens que estão em processo de inserção no mercado de trabalho, oferecendo orientações práticas e acessíveis sobre a elaboração de currículos, a postura em entrevistas e a escolha adequada de vestimentas para o ambiente profissional, de forma a fortalecer sua autoconfiança e ampliar suas possibilidades de inserção.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Desenvolver conteúdos didáticos, acessíveis e contextualizados, que abordem temas fundamentais para o ingresso no mundo do trabalho;

Estimular a autoconfiança dos estudantes, valorizando suas habilidades, vivências e potencial de crescimento;

Promover reflexões sobre comportamento, linguagem e apresentação pessoal em situações profissionais, contribuindo para uma imagem mais segura e alinhada ao ambiente de trabalho;

Facilitar o acesso à informação por meio de recursos digitais e materiais de apoio que dialoguem com a realidade dos jovens;

Incentivar o protagonismo juvenil, mostrando que, com preparo e conhecimento, é possível transformar desafios em oportunidades e conquistar o primeiro espaço no mercado de forma consciente e assertiva.

### **1.4 Metodologia**

A pesquisa realizada neste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresenta uma abordagem descritiva e exploratória quanto aos seus objetivos, com foco na análise da procura por vagas de emprego por jovens na faixa etária de 14 a 24 anos. Este estudo busca compreender o comportamento e as dificuldades enfrentadas por esse

público ao ingressar no mercado de trabalho, principalmente no que se refere ao acesso a oportunidades de emprego.

#### **1.4.1 Tipo de pesquisa**

A pesquisa é descritiva, já que quer descrever as características de um fenômeno, ou a realidade de um grupo. É exploratória também, pois busca uma compreensão maior do problema, para identificar possíveis soluções para as paradas levantadas.

#### **1.4.2 Procedimentos de coleta de dados**

Para a realização deste documento, foram utilizadas duas metodologias de coleta de dados: pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo.

Pesquisa bibliográfica: foi realizada uma revisão da literatura com o objetivo de fundamentar teoricamente a pesquisa. Essa revisão envolveu artigos acadêmicos, teses e documentos oficiais relacionados ao tema da inserção de jovens no mercado de trabalho e à situação da empregabilidade dessa faixa etária.

Pesquisa de campo: a pesquisa de campo consistiu na aplicação de questionários e entrevistas com jovens entre 14 e 24 anos, com foco na identificação das principais dificuldades encontradas na busca por empregos, bem como das motivações e expectativas em relação ao mercado de trabalho. Essa etapa visou obter dados empíricos diretamente com o público-alvo, permitindo uma análise mais próxima da realidade dos participantes.

#### **1.4.3 Abordagem da pesquisa**

A abordagem adotada foi quali-quantitativa, ou seja, combinando aspectos qualitativos e quantitativos. A análise qualitativa permitiu compreender o contexto e as compreensões dos jovens sobre a busca por emprego, enquanto a análise quantitativa proporcionou a verificação e entendimento dos dados apurados, possibilitando uma avaliação completa do fenômeno estudado.

#### **1.4.4 Análise dos dados**

Os dados coletados foram organizados e apresentados em gráficos e tabelas, com o objetivo de facilitar a visualização e interpretação das informações. A análise foi realizada a partir da intercepção entre os dados quantitativos (como o número de jovens em busca de emprego, frequência de participação em processos seletivos, etc.) e qualitativos (como motivações e expectativas), a fim de projetar o perfil para o público-alvo e identificar padrões relevantes para a entender a situação de empregabilidade dos jovens.

#### **1.4.5 Objetivos da análise**

A finalidade principal da análise dos dados foi identificar as características dos jovens em busca do primeiro emprego, analisar as suas necessidades, dificuldades e expectativas, e, a partir disso, propor recomendações que possam contribuir para a melhoria do acesso a vagas de emprego para o público-alvo. Resultado esperado do projeto planeja aplicar o desenvolvimento de competências profissionais, aumentar a empregabilidade, ampliar o processo de networking, estimular o empreendedorismo, conscientizar os jovens sobre o mercado de trabalho e reduzir a desigualdade social, por meio de divulgações de informações nas mídias e simulações de entrevista de emprego em processos seletivos.

### **1.5 Resultados esperados**

Espera-se que, por meio das intervenções realizadas com o site e as oficinas direcionadas aos estudantes do 1º ano do Ensino Médio, dos cursos Técnicos de Recursos Humanos, Administração e Informática da Computação, haja um aumento significativo na conscientização dos jovens sobre o mercado de trabalho e suas exigências. Os participantes deverão desenvolver habilidades profissionais, como comunicação, trabalho em equipe e responsabilidade, além de se sentirem mais preparados para iniciar sua trajetória profissional.

O site servirá como uma ferramenta de apoio, oferecendo conteúdos educativos, orientação para elaboração de currículos e dicas em processos seletivos. Já as oficinas presenciais promoverão o engajamento dos alunos, incentivando o protagonismo juvenil e a construção de planos de carreira. Com isso, espera-se contribuir efetivamente para a inclusão dos jovens no mundo do trabalho, de forma consciente, informada e proativa.

## **2 IMERSÃO**

A imersão visa aprofundar a compreensão sobre o trabalho, revelando crucial para examinar e assimilar os instrumentos empregados. Tal estratégia possibilitou aos presentes interagir com o contexto e seu funcionamento particular. Através deste processo, dados detalhados foram reunidos, enriquecendo o estudo com opiniões e experiências impossíveis de alcançar com métodos tradicionais.

### **2.1 Caderno de sensibilidade**

O Caderno de Sensibilidade é uma ferramenta que tem o objetivo de registrar percepções emocionais e sensoriais. Ele permite que nosso público alvo anote sentimentos, reflexões e sensações que não são captadas por métodos tradicionais, oferecendo uma abordagem mais humana. Seu objetivo é explorar emoções, pensamentos e reações durante experiências específicas, complementando dados mais objetivos (MOREIRA e ALBINO, 2022), como demonstrado na figura 1:

**Figura 1: Caderno de Sensibilidade**



|                                                                    |   |
|--------------------------------------------------------------------|---|
| Faltas de oportunidades reais para o primeiro emprego              | 😞 |
| Esperanças de aprender e crescer dentro de um ambiente de trabalho | 😄 |
| Sensação de não ser valorizado ou levado a sério por ser um jovem  | 😞 |
| Desejo de reconhecimento e chance de mostrar suas habilidades      | 😄 |
| Medo de não conseguir equilibrar trabalho e estudo                 | 😞 |
| Sensação de ganhar seu primeiro salário                            | 😄 |
| Preconceito por aparência, origem ou falta de conhecimento         | 😞 |

Fonte: Próprios autores, 2025

Com o Caderno de Sensibilidade, podemos nos conectar emocional e sensorialmente com o ambiente ou com o objeto de estudo, o que é importante para entender o emocional do nosso público alvo.

### 3 ODS: OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTOS SUSTENTÁVEL

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global a ação para diminuir com a pobreza.

Proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Estes são os objetivos para o quais as Nações Unidas estão contribuindo a fim que possamos atingir a Agenda 2030 no Brasil. (Portal ONU 2023).

O projeto Futuro em Foco tem como o ODS 4 “Educação de Qualidade”, como objetivo principal, fornecendo competências técnicas e profissionais para busca de emprego e trabalho decente, o ODS 8 “Emprego dignos e crescimento econômico”, pois mesmo na adolescência, os direitos e deveres do trabalho devem ser aplicados, assim como as oportunidades devem ser abertas para os jovens interessados. (Portal ONU 2023), como mostra na figura 2:

**Figura 2: ODS**



Fonte: Portal ONU, 2025

Com os ODS, conseguimos conscientizar e traçar um objetivo que possibilite o nosso desenvolvimento no projeto.

O ODS 4 se refere à “Educação de Qualidade” da Agenda 2030 da ONU, propondo: *“Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos. Portal: Nações Unidas (2019)”*, como mostra na figura 3:

**Figura 3: Educação de Qualidade**

Fonte: Portal ONU, 2025

O ODS 8 se refere à “Trabalho Decente e Crescimento Econômico” da Agenda 2023 de ONU, propondo: *“Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Portal: Nações Unidas (2019)”*, como mostra figura 4:

**Figura 4: Trabalho e Crescimento Econômico**

Fonte: Portal ONU, 2025

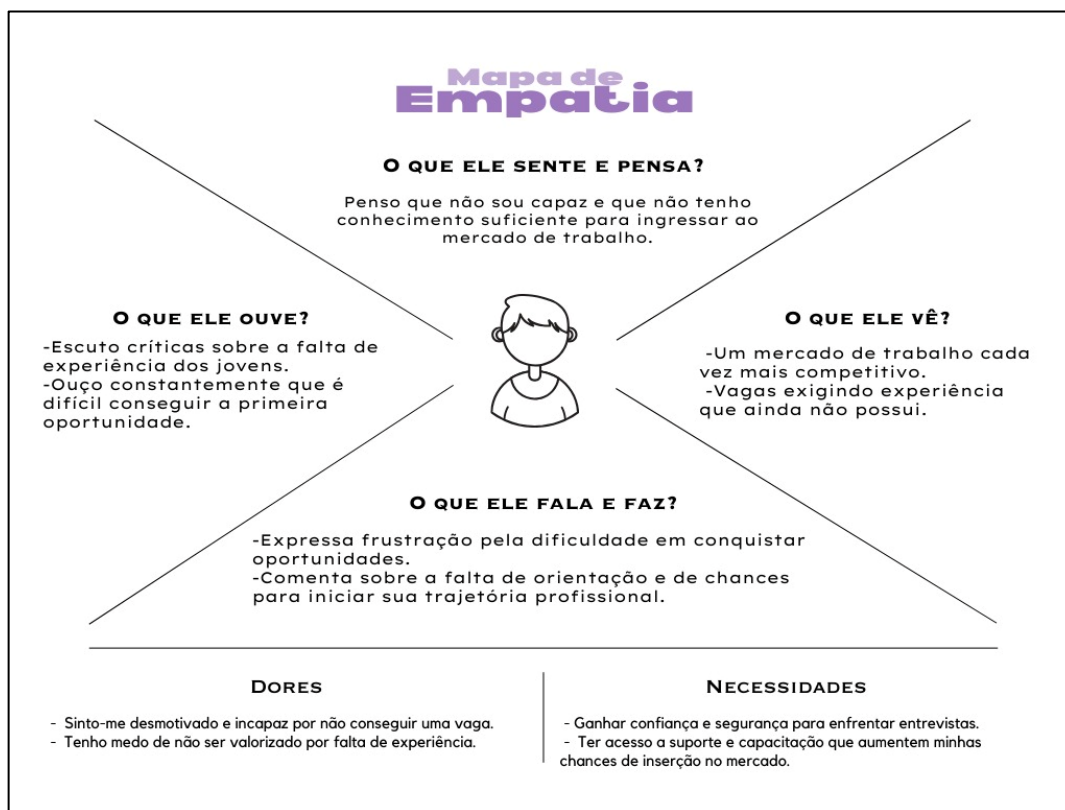
## **4 ANÁLISE DO PÚBLICO ALVO**

A análise do público alvo é um processo fundamental para o projeto, pois permite identificar e compreender as características e necessidades dos nossos clientes. Essa análise envolve a coleta e interpretação de dados sobre o público, auxiliando na criação de estratégias de marketing mais eficazes e no desenvolvimento de produtos que atendam às suas expectativas. (NEOWAY, 2023).

## 4.1 Mapa de empatia

O mapa de empatia é uma ferramenta estratégica usada para o entendimento das necessidades, sentimentos e comportamentos de um público-alvo, sendo um meio fundamental no design thinking e em processos de inovação centrados no usuário. A ferramenta foi útil para entender melhor o público-alvo, identificando suas necessidades, sentimentos e comportamentos. Isso causou no projeto a criação de soluções mais adequadas, humanas e eficazes, tornando o resultado final mais relevante e inovador. (SEYFFERT, 2021). Como apresentado na figura 5:

**Figura 5: Mapa de Empatia**



Fonte: Próprios Autores, 2025

Com o Mapa da Empatia, podemos conhecer melhor o nosso cliente com as 6 perguntas e encontrar nosso principal objetivo.

## 4.2 Jornada do usuário

A jornada do usuário descreve como um cliente percorre ao interagir com um produto ou serviço. Ela envolve a análise das necessidades, expectativas e experiências do usuário ao longo de sua interação com o projeto, considerando todos os canais e pontos de contato. A ferramenta foi útil para entender o caminho do cliente e melhorar sua experiência. No projeto, isso resultou em soluções mais personalizadas, maior engajamento e melhorias nos pontos de contato. (ROSA, 2024). Como apresentado na figura 6:

**Figura 6: Jornada do Usuário**



|                      |                                                                                                |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| evidências físicas   | Dicas sobre a confecção de um currículo e como se portar a uma entrevista de emprego.          |
| ações do usuário     | Confecção do site para melhor acesso do usuário.                                               |
| ações dos bastidores | Inserir vídeos de apoio para o público alvo, para que tenham conhecimento do assunto abordado. |
| sistema de apoio     | Estrutura escolar, Instagram e Site do Projeto.                                                |

Fontes: Próprios autores, 2025

Desta maneira, torna-se mais fácil, a identificação dos apoiadores do projeto para desenvolvimento contínuo.

## **5 ASPECTOS ESTRATÉGICOS**

Os aspectos estratégicos são ferramentas utilizadas para auxiliar no desenvolvimento do projeto, onde se torna possível ver erros e acertos no decorrer dos anos. Os aspectos estratégicos servem para solucionar problemas, conhecer o público-alvo, função do projeto, entre outros. Atualmente muitas empresas planejam ações futuras com base nas ferramentas dos Aspectos Estratégicos. (Nonato, 2023).

### **5.1 Análise SWOT**

A Análise SWOT, ou FOFA em português, é uma ferramenta estratégica utilizada para avaliar os pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças de uma proposta. Ela permite entender o ambiente interno e externo de uma empresa, ajudando na formulação de estratégias eficazes. A análise dos pontos fortes identifica as vantagens competitivas, enquanto a dos pontos fracos revela limitações que podem afetar o desempenho. A ferramenta foi útil para entender os pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças do projeto. Isso tornou o desenvolvimento mais prático e estratégico, ajudando a tomar decisões mais eficazes e seguras. (RAEBURN, 2025). Como apresentado na figura 7:

Figura 7: Análise SWOT



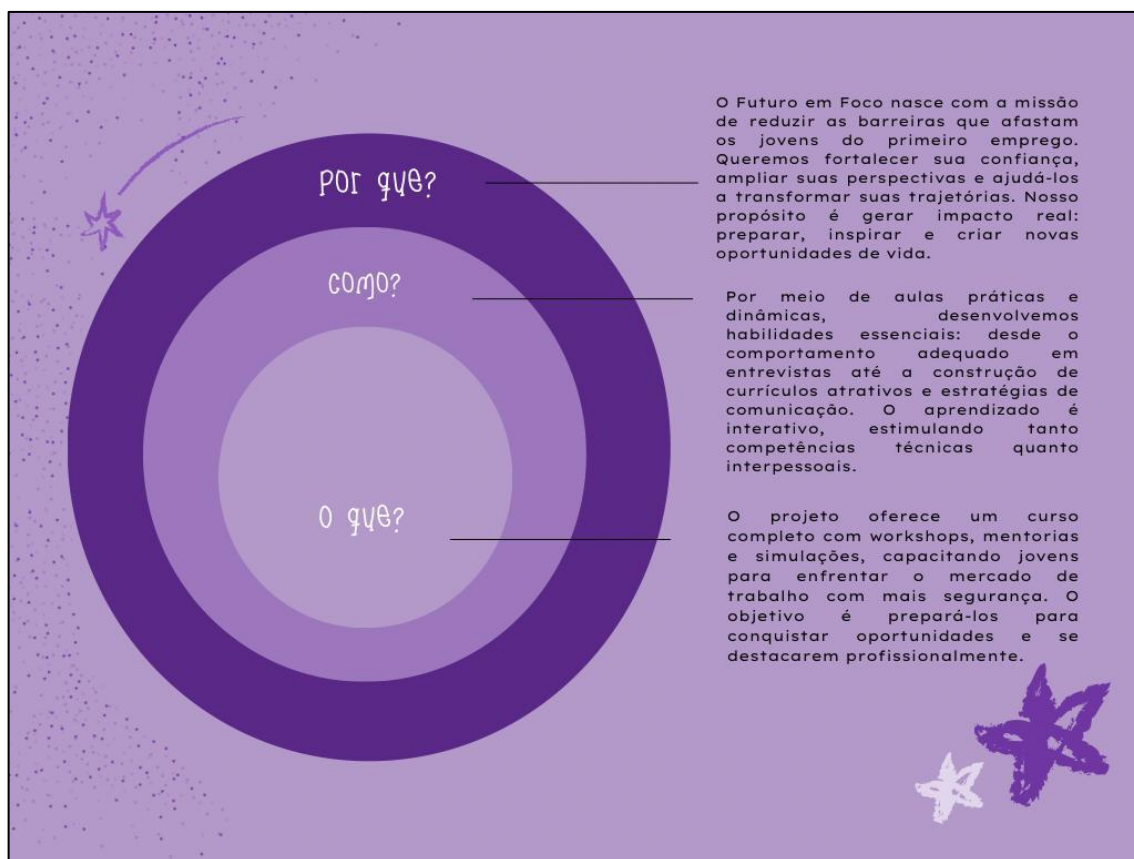
Fontes: Próprios autores, 2025

A Análise SWOT ajuda a facilitar nas descobertas de nossas fraquezas, forças, oportunidades e ameaças, assim tornando prático o desenvolvimento interno e externo do projeto.

## 5.2 Golden circle

Golden Circle, ou em português Círculo de Ouro, é um modelo que ajuda as empresas gerarem impactos através do seu propósito. A ferramenta foi útil para definir o propósito do projeto e melhorar a comunicação. Isso causou mais alinhamento entre os integrantes, facilitando decisões e aumentando o engajamento do grupo. (SILVA, 2022), mostrado na Figura 8:

**Figura 8: Golden Circle**



Fonte: Próprios autores, 2025

O Golden Circle, ajuda o projeto a pensar, agir e se comunicar melhor, assim não tendo problemas de comunicação no grupo.

## 6 REFERENCIAL TEÓRICO

### 6.1 Os jovens no mercado de trabalho

É notório que vivemos em um país com muita desigualdade social e financeira. Segundo o Portal do GOV no Brasil "o número absoluto de desocupados é de 5,8%, no segundo semestre, atingindo 6,3 milhões de pessoas.", o que leva muitos jovens a ingressar no mercado de trabalho para Jovem Aprendiz, buscando auxiliar a própria família.

Felizmente, contamos com o programa jovem aprendiz, que visa direcionar, proporcionar e adquirir conhecimentos para os jovens que estão em busca de

emprego, além de conter diversos benefícios como o desenvolvimento pessoal, redução de carga horária (devido período escolar), preparação para o mercado de trabalho, Além de motivar e instruir os participantes para maior conhecimento técnico e prático, conforme o artigo 428 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (art. 428, Consolidação das Leis Trabalhistas).

O programa jovem aprendiz, não beneficia apenas os jovens, mas também tem um impacto positivo nas famílias dos mesmos. Devido aos salários e benefícios, pode-se notar a melhora na vida desses adolescentes, fazendo com que tenham um avanço na educação, causando um efeito positivo a longo prazo na vida deles e permitindo um alívio econômico, além de, um ambiente de conforto e segurança para as famílias.

## **6.2 Estudo X Trabalho**

É evidente a relevância que os jovens conferem ao universo profissional, o que nos leva a refletir sobre os desafios que enfrentam devido à posição que ocupam na estrutura social e à descompatibilização do sistema educacional com as demandas do mundo contemporâneo.

“A afirmação de que “o trabalho também faz juventude” permanece relevante, sobretudo quando se observa a realidade dos jovens brasileiros na atualidade. Muitos enfrentam dificuldades para permanecer na escola, seja pela necessidade de ingressar cedo no mercado de trabalho ou devido a fatores socioeconômicos que dificultam a continuidade dos estudos.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), divulgada pelo IBGE em fevereiro de 2025, 8,8 milhões de brasileiros entre 18 e 29 anos não concluíram o ensino médio e não frequentam nenhuma etapa da

educação básica. Desse modo, evidenciando que a educação escolar continua sendo uma das principais preocupações dessa faixa etária.

Entre os problemas apontados estão a deterioração de prédios e equipamentos escolares, dificuldades de relacionamento com professores, inadequação dos currículos e metodologias de ensino, além da desconexão entre a formação escolar e as exigências do mercado de trabalho.

### **6.3 Formas e técnicas de captação de pessoal**

Existem diversas modalidades de contratação no mercado de trabalho destinadas tanto a profissionais quanto a aprendizes. Tais modalidades variam conforme os objetivos, a regulamentação vigente, a jornada de trabalho e as atividades desempenhadas. Entre as formas mais comuns destacam-se o trainee, o emprego convencional, o estágio e o jovem aprendiz.

O conhecimento acerca dos diferentes tipos de contratação é de fundamental importância para a gestão organizacional, uma vez que cada modalidade possui especificidades próprias. De acordo com a legislação trabalhista, cabe às empresas compreender e aplicar corretamente as normas que regem cada contrato, garantindo, assim, uma gestão ética e em conformidade com o ordenamento jurídico.

A escolha do tipo de contratação também pode ser entendida como um recurso estratégico, visto que o vínculo estabelecido entre empresa e trabalhador está associado a diferentes finalidades. No caso do estagiário e do jovem aprendiz, por exemplo, a principal função do contrato é possibilitar a formação profissional. Dessa forma, a empresa pode investir em jovens em início de carreira, tornando-os mais adaptados às necessidades organizacionais e aumentando as chances de efetivação futura.

No contrato de trainee, o objetivo central é a capacitação para funções de liderança e cargos de gestão. Já no vínculo de emprego convencional, a empresa contrata profissionais já formados e habilitados para exercer suas funções de forma imediata. A análise dessas possibilidades é relevante para as organizações, pois contribui para a capacitação contínua dos colaboradores e para a integração qualificada das equipes.

O empregado convencional é caracterizado pelo vínculo formal estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com registro em carteira. Esse regime garante o acesso a direitos trabalhistas como salário, contribuição previdenciária, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), décimo terceiro salário e férias. Além disso, pode haver a realização de horas extras, quando autorizadas, e o recebimento de verbas rescisórias em caso de desligamento.

Nesse sentido, torna-se essencial que as empresas conheçam as obrigações legais referentes ao contrato de trabalho formal, a fim de evitar penalidades decorrentes do descumprimento da legislação. O empregado convencional, por sua vez, não possui obrigatoriedade de conciliar trabalho e estudo, embora a empresa possa oferecer capacitações adicionais, conforme sua política interna. Sua principal função é desempenhar as atividades laborais com qualidade, eficiência e eficácia.

#### **6.4 Formas e técnicas de contratação de jovens**

Toda empresa é composta por um sistema com vários cargos e funções. Para ocupar os diferentes tipos de posições, é necessário investir nas mais variadas técnicas de recrutamento e seleção. As técnicas escolhidas devem considerar a natureza do cargo, as habilidades e os conhecimentos específicos necessários para a função.

As formas de captação de pessoal nas empresas podem ser feitas de várias maneiras, como *hunting*, banco de talentos, recrutamento interno, eventos de recrutamento, *inbound recruiting*, *staff loan*, recrutamento social, redes sociais, agências de RH e *Headhunters*, *gamificação*, entre outras. Cada uma dessas técnicas tem suas próprias características e benefícios, e a escolha da técnica mais adequada para o processo de recrutamento pode tornar a atração e retenção de talentos mais simples.

São utilizadas para definir as técnicas de recrutamento mais adequadas ao seu processo torna a atração (e retenção) de talentos mais promissoras. Pois com esse conhecimento você sabe como abordar, divulgar e promover as oportunidades de forma mais eficaz. Como resultado, é possível reduzir os gastos do seu processo e pode usar o orçamento de forma mais inteligente, além de otimizar o tempo do RH.

Existem também, diversos setores e vagas dentro de uma empresa, e cada uma demanda a busca por um tipo de profissional. Mas nem sempre o mesmo método de recrutamento vai funcionar para todas as seleções. Portanto, ter o conhecimento de outras maneiras de realizar o recrutamento é importante para achar os profissionais ideais para cada vaga da sua empresa. Isso ajuda a personalizar seus processos e a melhorar a experiência dos seus candidatos.

## **6.5 Benefícios dos jovens no mercado de trabalho**

O principal objetivo dos jovens no mercado de trabalho é se tornarem independentes financeiramente, além de desenvolverem-se profissionalmente e, conseqüentemente, aprimorarem habilidades para o crescimento profissional. Após a conclusão do ensino médio, os mesmos buscam a integração ao mercado de trabalho.

O jovem é importante no mercado de trabalho, pois com sua energia, facilidade para a compreensão e melhor desenvolvimento tecnológico, conseguem auxiliar no desenvolvimento da empresa. Desse modo, acumulam experiências que serão aplicadas futuramente, após conclusão do ensino técnico ou superior, além de, trazer mais desempenho e qualidades para a empresa.

Inserir o jovem no mercado de trabalho é benéfico para as empresas, pois o jovem pode aprender valores importantes que podem ser aplicados em futuros trabalhos, como organização, postura e comunicação. A inclusão no âmbito profissional proporciona crescimento, aprendizado, autoconfiança e, principalmente, responsabilidade profissional e pessoal.

Essa experiência pode ter êxito, caso haja dedicação, força de vontade e, principalmente, continuidade no que diz respeito ao aprendizado educacional, o que fará do jovem um profissional mais qualificado, que busca deter conhecimento, e que sabe nivelar seu equilíbrio emocional para um melhor amadurecimento.

Esse modelo de contratação tem sido cada vez mais valorizado no mercado, porque beneficia não só as empresas e os adolescentes e jovens, mas também a sociedade como um todo. Além de mudar as diferentes realidades socioeconômicas

do país, desenvolver esses adolescentes e jovens valoriza o capital humano da empresa.

## **7 INTEGRAÇÃO ENTRE OS COMPONENTES**

Em Língua Portuguesa, focamos em criar e aprimorar os textos que aparecem tanto nas publicações quanto no site. Essa etapa foi crucial para assegurar que nossa mensagem fosse direta, fácil de entender e sob medida para quem nos acompanha, impulsionando também nossa capacidade de escrever e defender ideias.

Na disciplina, Aplicativos Informatizados, colocamos em prática o que aprendemos sobre recursos digitais para dar forma, polir e compartilhar o material do projeto. Recorremos a softwares de edição e plataformas online, o que simplificou a criação visual das postagens e a organização das informações do site.

Já Informática para a Internet foi utilizada pelas desenvolvedoras do site para construir a plataforma digital do projeto. Essa área foi fundamental para estruturar as páginas, criar o sistema de geração de currículos e garantir que a navegação fosse simples e eficiente, proporcionando uma boa experiência ao usuário.

E, por último, em Recrutamento e Seleção, exploramos como se entra no mercado de trabalho e o que as empresas procuram. Esse saber foi fundamental para moldar o que escrevemos e como os currículos são feitos, fazendo com que o projeto seja realmente útil e relevante para os jovens em busca do primeiro emprego.

## **8 PROPOSTA DE AÇÃO TRANSFORMADORA**

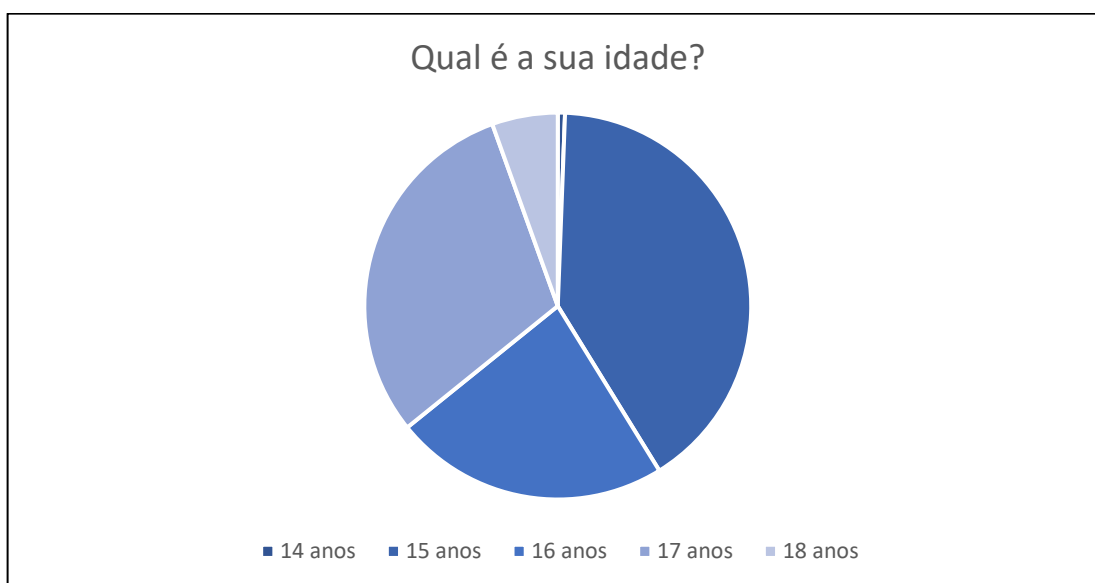
A proposta de ação transformadora, tem como propósito auxiliar jovens na inserção no mercado de trabalho, serão realizados conteúdos por meio de posts no Instagram e de um site informativo, oferecendo dicas sobre o mundo profissional, apoio na elaboração de currículos, ajuda na postura profissional confiante eo o protagonismo juvenil. As ações compartilharão conhecimentos adquiridos no curso de Recursos Humanos, bem como experiências vividas em entrevistas de emprego e no ambiente de trabalho.

## 8.1 Pesquisa de campo

A pesquisa de campo foi realizada com alunos do primeiro, segundo e terceiro ano do Ensino Médio, dos cursos técnicos Recursos Humanos, Administração e Informática da Computação, por meio de questionários aplicados nas salas. O objetivo foi entender suas dúvidas, expectativas e conhecimentos sobre o mercado de trabalho. As respostas ajudaram a direcionar a criação do site e o conteúdo das oficinas, tornando o projeto mais eficaz e alinhado à realidade dos estudantes.

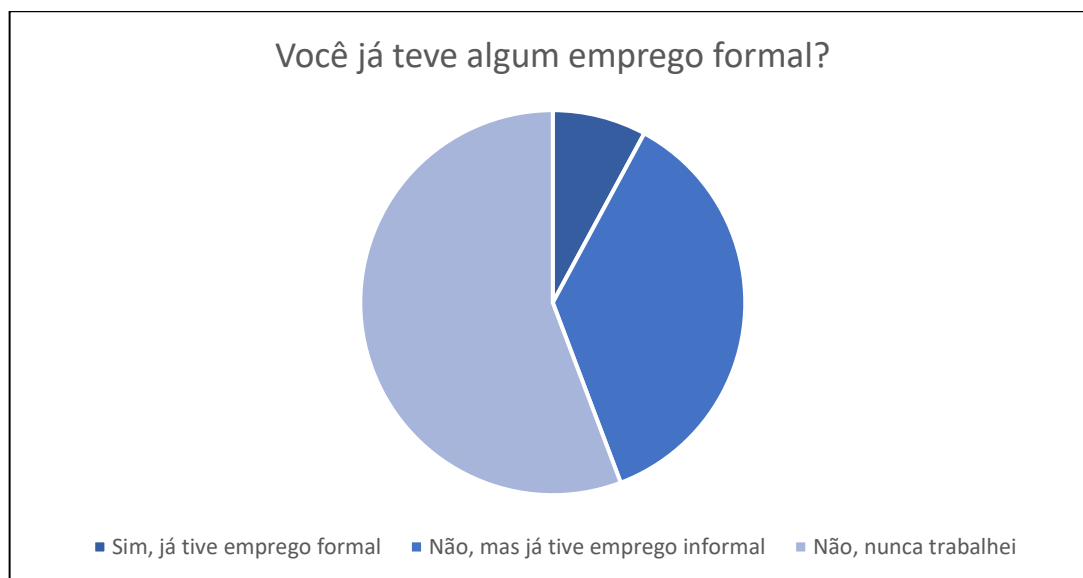
Verificou-se que a maioria dos participantes da pesquisa possui idade entre 15 e 17 anos, confirmando a predominância de adolescentes na amostra do gráfico 1:

**Gráfico 1: Qual é sua idade?**



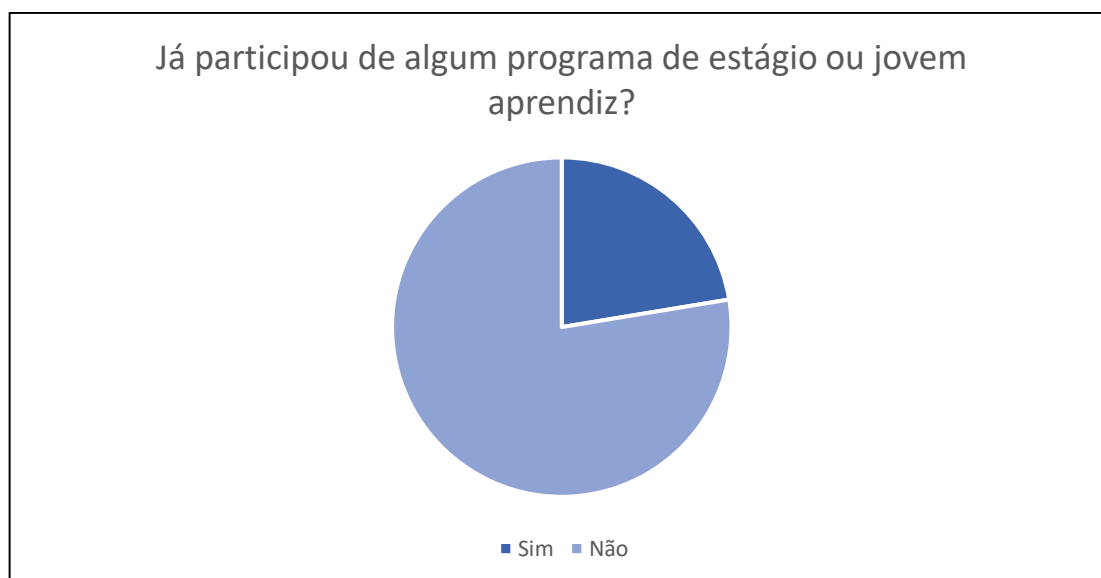
Fonte: Próprios alunos, 2025

Constatou-se que grande parte dos jovens nunca exerceu atividade com vínculo formal de trabalho, embora uma parcela já tenha atuado no mercado informal, como amostra o gráfico 2:

**Gráfico 2: Você teve algum emprego formal?**

Fonte: Próprios autores, 2025

Observou-se que a maioria nunca participou de programas de estágio ou de jovem aprendiz, ainda que alguns tenham tido essa experiência, como mostra o gráfico 3:

**Gráfico 3: Já participou de algum programa de estágio ou jovem aprendiz?**

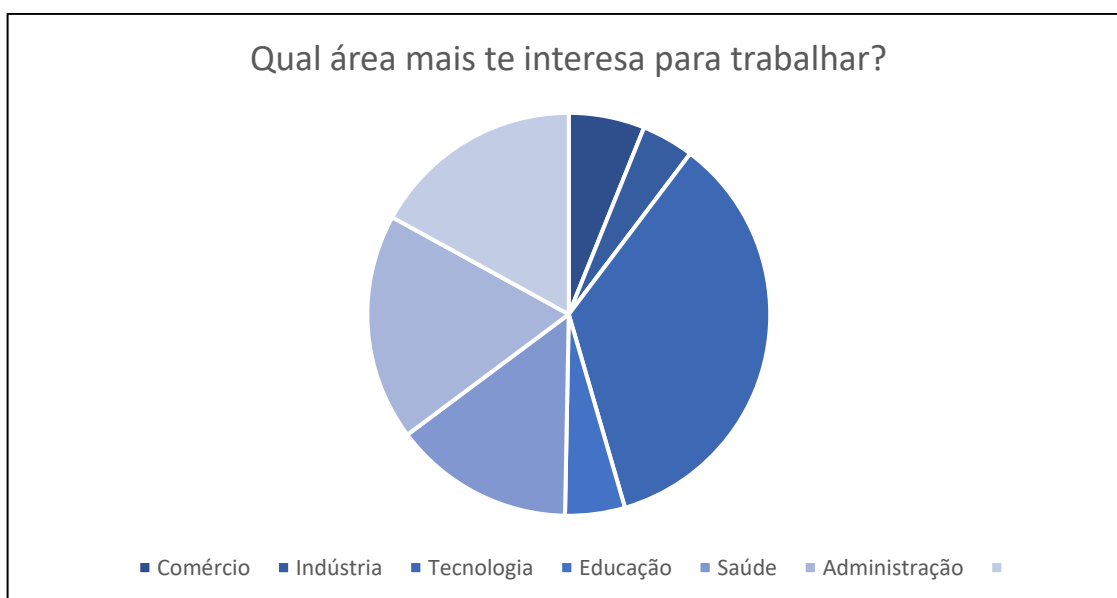
Fonte: Próprios Autores, 2025

Identificou-se que mais da metade dos respondentes encontra-se em busca de emprego, enquanto parte declarou não estar procurando no momento e uma minoria já se encontra empregada, como amostra no gráfico 4:

**Gráfico 4: Você está procurando trabalho atualmente?**

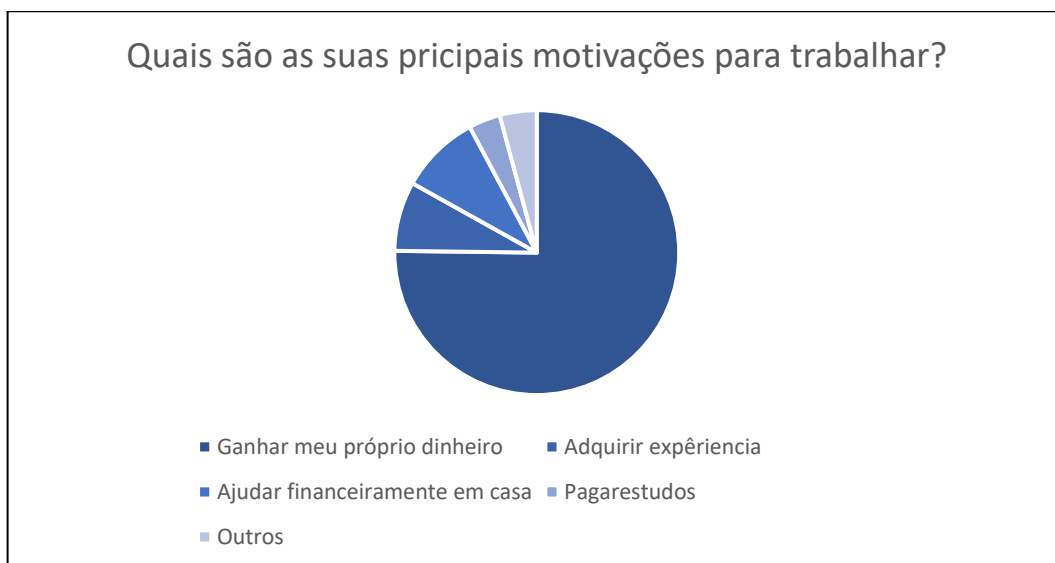
Fonte: Próprios Autores, 2025

As áreas de maior interesse profissional concentram-se em Tecnologia e Administração, seguidas por outros setores, demonstrando diversidade de preferências, como amostra no gráfico 5:

**Gráfico 5: Qual área mais te interessa para trabalhar?**

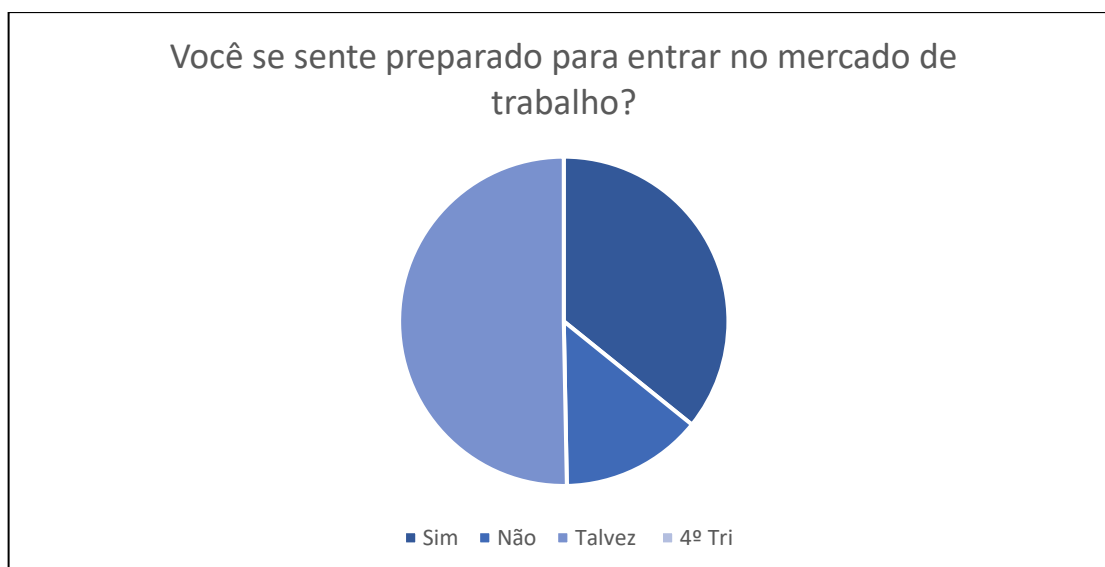
Fonte: Próprios Autores, 2025

A principal motivação para ingressar no mercado de trabalho foi o desejo de obter independência financeira (75,2%), seguida por adquirir experiência profissional, auxiliar financeiramente a família e custear os estudos, como amostra o gráfico 6:

**Gráfico 6: Quais são as suas principais motivações para trabalhar?**

Fonte: Próprios Autores, 2025

Em relação à preparação para o mercado, 50,3% dos participantes responderam “Talvez”, revelando incerteza quanto às próprias competências; 35,8% afirmaram sentir-se preparados e 13,9% declararam não estar aptos, como amostra o gráfico 7:

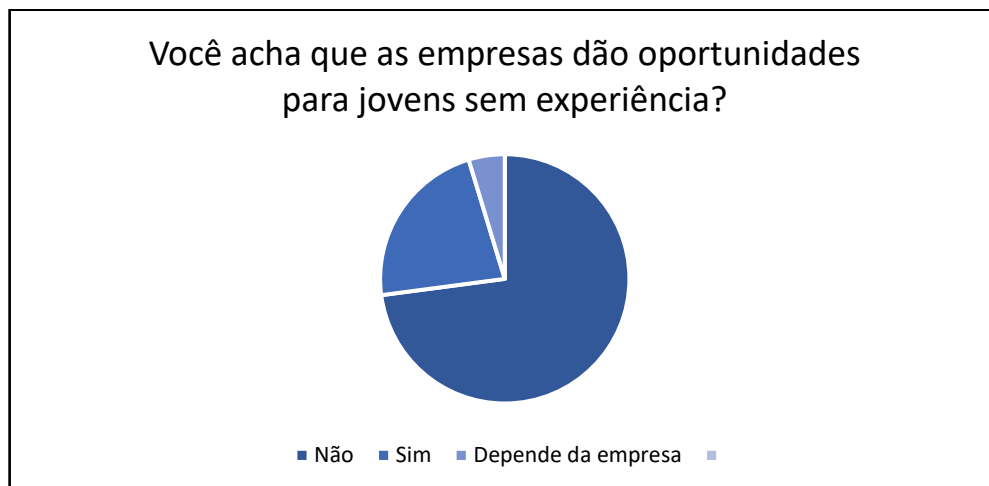
**Gráfico 7: Você sente preparado para entrar no mercado de trabalho?**

Fonte: Próprios Autores, 2025

A maioria dos respondentes considera que a contratação de jovens sem experiência depende da política de cada empresa (71,5%); 21,8% acreditam que as

organizações não oferecem tais oportunidades, e apenas 6,7% entendem que há espaço efetivo para essa inserção, como amostra o gráfico 8:

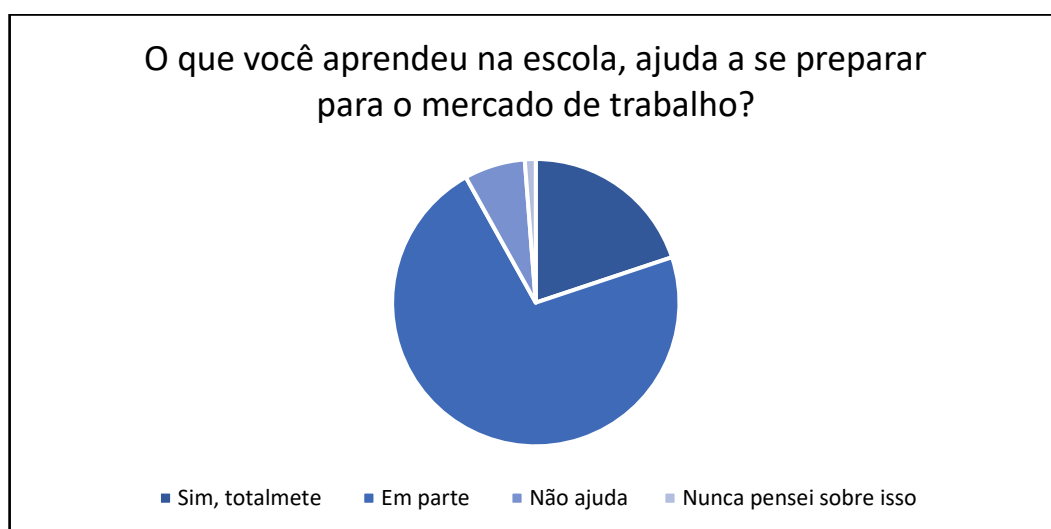
**Gráfico 8: Você acha que as empresas dão oportunidades para jovens sem experiência?**



Fonte: Proprios autores, 2025

Quanto à contribuição da escola para a inserção profissional, 70,3% afirmaram que auxilia apenas em parte, 19,4% consideraram-na plenamente suficiente, 6,7% disseram que não contribui e 3,6% nunca refletiram sobre o tema, como amostra no gráfico 9:

**Gráfico 9: O que você aprendeu na escola, ajuda a se preparar para o mercado de trabalho?**

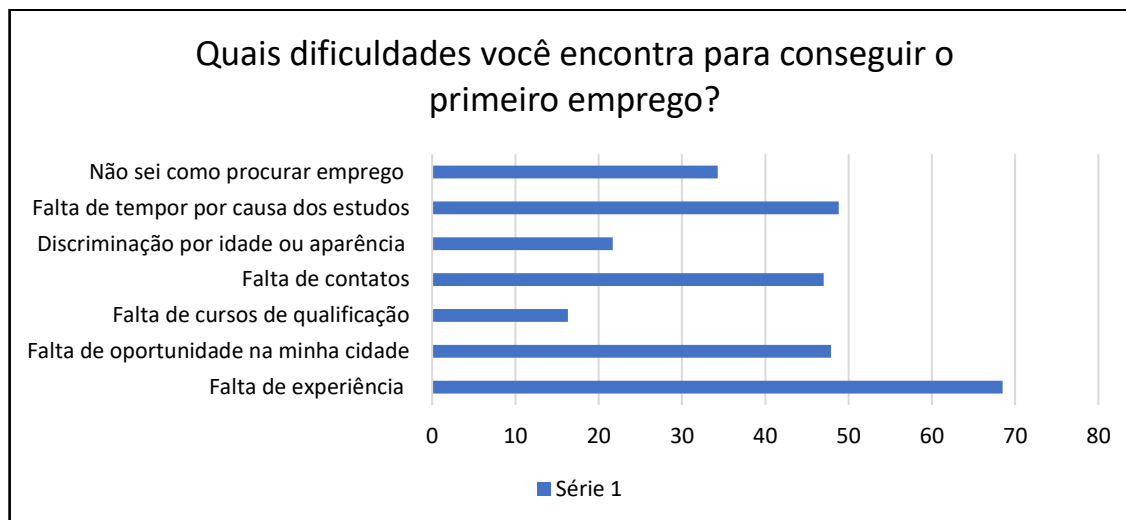


Fonte: Proprios autores, 2025

As maiores dificuldades relatadas para conquistar o primeiro emprego foram a falta de experiência (68,5%), seguida pela falta de tempo, de oportunidades e de

contatos. A discriminação e a ausência de cursos foram menos mencionadas, embora também reconhecidas como barreiras relevantes.

**Gráfico 10: Quais dificuldades você encontra para conseguir o primeiro emprego?**



Fonte: Proprios autores, 2025

## 8.2 Intervenção

Como parte das atividades do projeto Futuro em Foco, realizamos uma intervenção prática com os alunos do 1º A, 1º B e 1º C, utilizando o gerador de currículo disponível em nosso site. A proposta teve como principal objetivo proporcionar aos estudantes um primeiro contato com a elaboração desse documento, considerado uma das ferramentas mais importantes para o ingresso no mercado de trabalho.

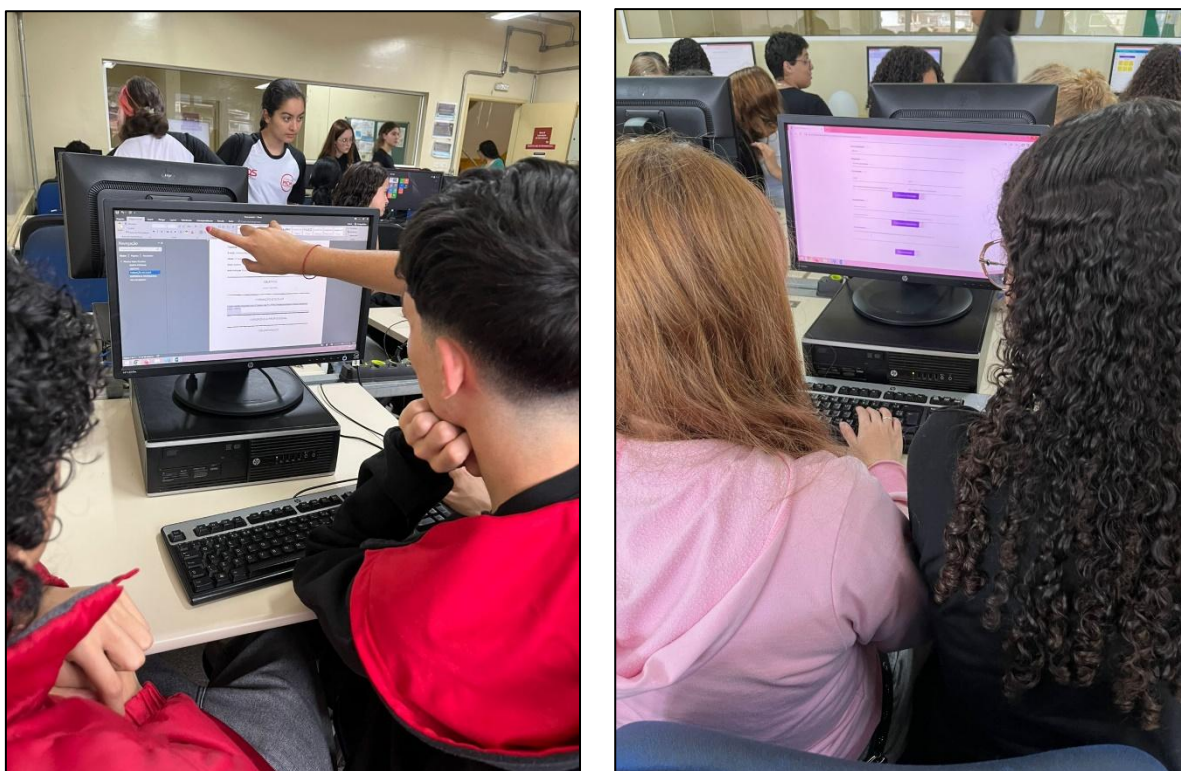
Durante a intervenção, cada aluno foi orientado a preencher suas informações pessoais, acadêmicas, habilidades e experiências, mesmo que ainda iniciais, dentro da plataforma. A partir desses dados, o gerador organizava automaticamente o conteúdo, resultando em um currículo bem estruturado e pronto para ser utilizado em processos seletivos. Essa dinâmica não apenas facilitou o entendimento sobre como construir o documento, mas também reforçou a importância de valorizar conquistas escolares, cursos complementares e competências desenvolvidas ao longo da vida estudantil.

O exercício teve um caráter formativo e motivador, pois mostrou aos alunos que, mesmo estando no início da trajetória escolar, já é possível organizar um

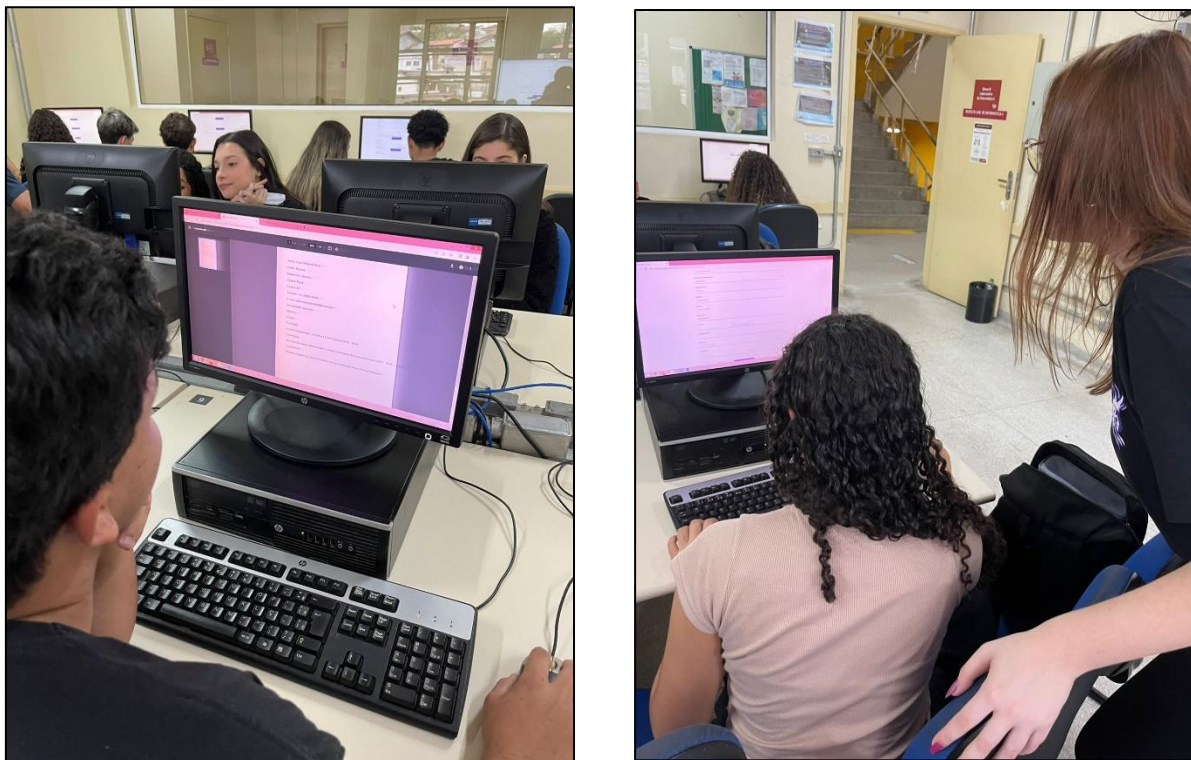
currículo que represente suas qualidades e potencial. Além disso, a intervenção permitiu que eles compreendessem que o currículo não é apenas uma exigência burocrática, mas sim um instrumento de apresentação pessoal e profissional, capaz de abrir portas e criar oportunidades no mundo do trabalho.

Assim, a atividade cumpriu seu propósito de aproximar os estudantes da realidade do mercado, ao mesmo tempo em que os incentivou a refletir sobre suas competências e a se prepararem para o futuro. O gerador de currículo mostrou-se, portanto, uma ferramenta acessível, prática e essencial para que os jovens possam iniciar, de forma mais confiante e organizada, sua jornada profissional.

**Figura 9: Intervenção**



Fonte: Próprios Autores, 2025

**Figura 10: Intervenção**

Fonte: Próprios Autores, 2025

### 8.3 Protótipo

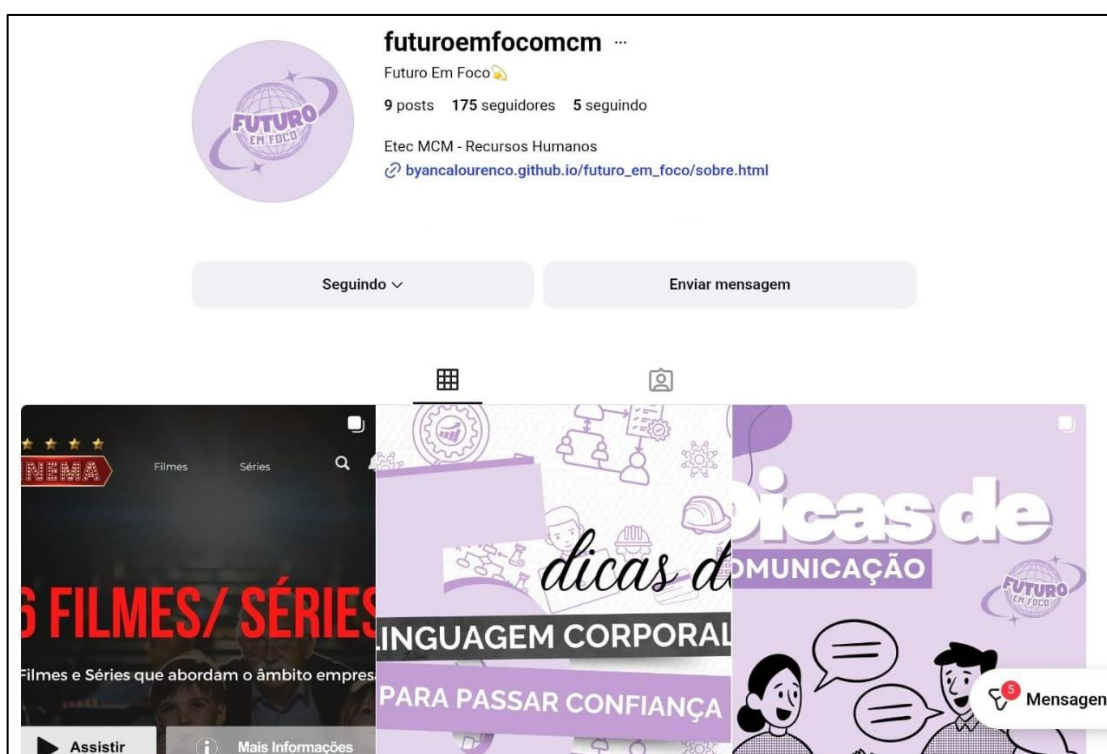
O protótipo desenvolvido neste projeto consiste em uma plataforma digital formada por um site funcional e um perfil no Instagram, com o objetivo de auxiliar jovens na inserção no mercado de trabalho. A plataforma oferece recursos como dicas sobre entrevistas, *linkedin* e processos seletivos e orientações para elaboração de currículos.

A construção do protótipo foi essencial para aplicar na prática os objetivos do projeto, proporcionando um canal direto de comunicação com o público-alvo. Através do site e das redes sociais, o projeto busca informar, auxiliar e conectar os jovens às oportunidades disponíveis no mercado.

### 8.3.1 Instagram

O projeto Futuro em Foco mantém uma presença estruturada na plataforma Instagram, por meio da qual divulga conteúdos relacionados ao mercado de trabalho e ao desenvolvimento profissional de jovens. As publicações abordam diferentes aspectos do universo profissional, incluindo orientações sobre elaboração de currículos, postura em entrevistas, comportamento no ambiente de trabalho e habilidades valorizadas pelo mercado. Cada postagem é elaborada com linguagem clara e objetiva, permitindo que os jovens acessem informações relevantes de forma direta e prática. Além disso, a conta no Instagram funciona como um canal de comunicação complementar às atividades presenciais do projeto, ampliando o alcance das ações e promovendo interação com o público-alvo por meio de comentários, mensagens e compartilhamentos. Dessa maneira, o perfil contribui para a divulgação das iniciativas do projeto, reforçando a presença digital e oferecendo recursos informativos que auxiliam os jovens na construção de suas trajetórias profissionais, como ilustrado na figura 11:

Figura 11: Instagram



Fonte: Próprios Autores, 2025

Figura 12: Instagram



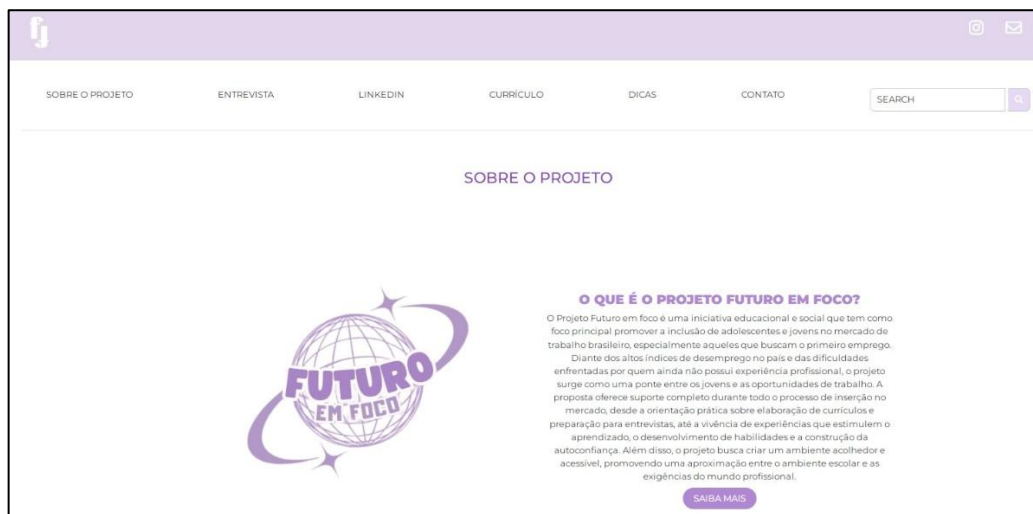
Fonte: Próprios Autores, 2025

### 8.3.2 Site

O site apresentado tem como objetivo orientar adolescentes e jovens na inserção no mercado de trabalho, especialmente aqueles que buscam o primeiro emprego. Cada seção foi construída de forma a trazer informações práticas e motivacionais.

A página “Sobre o Projeto” introduz a proposta do Futuro em Foco, explicando que se trata de uma iniciativa educacional e social voltada para a inclusão de jovens no mercado de trabalho. Ela destaca as dificuldades enfrentadas por quem não possui experiência e mostra que o projeto atua como uma ponte entre o ambiente escolar e as exigências profissionais. A proposta envolve apoio desde a preparação para entrevistas até a elaboração de currículos e o desenvolvimento de habilidades socioemocionais, como ilustrado na figura 13:

**Figura 13: Página “Sobre o Projeto”**



Fonte: Alunas do 2ºano de TI, 2025

Na seção “Entrevistas”, aparecem relatos de professores e educadores que compartilham suas trajetórias, desafios e conquistas. Esse espaço busca inspirar os jovens mostrando que obstáculos fazem parte do caminho, mas também fortalecem a carreira e a vida pessoal, como ilustrado na figura 14:

**Figura 14: Página “Entrevista”**



Fonte: Alunas do 2ºano de TI, 2025

A parte sobre o LinkedIn ensina como criar um perfil profissional e utilizar a plataforma como um currículo digital. O texto traz orientações práticas, desde o cadastro até a importância de montar um “perfil campeão”, com foto adequada, título claro e informações objetivas que transmitam profissionalismo, como ilustrada na figura 15:

**Figura 15: Página “LinkedIn”**



Fonte: Alunas do 2ºano de TI, 2025

Já em “Currículo”, o site apresenta um exemplo de currículo incorreto, apontando erros comuns, como uso de cores excessivas, fontes inadequadas, elementos decorativos e exposição de dados pessoais sensíveis. A análise ajuda o jovem a entender o que evitar e como construir um documento mais profissional e objetivo, como ilustrado na figura 16:

Figura 16: Página “Currículo”

ANÁLISE DE CURRÍCULO

CURRÍCULO INCORRETO



O currículo de Maria Paula Soares apresenta diversas inadequações formais e estruturais que comprometem sua apresentação profissional.

**Uso de cores e fontes**

O uso excessivo de cores diferentes e fontes decorativas transmite informalidade e dificulta a leitura, o que não é adequado para a maioria dos contextos profissionais. Além disso, o título “Curriculum Vitae” está estilizado de forma infantilizada, com símbolos e cores chamativas, o que pode ser considerado pouco profissional.

**Foto e elementos decorativos**

A inclusão da foto com clipe vermelho decorativo e moldura desnecessária também prejudica a seriedade do documento, além de ser uma prática cada vez menos recomendada, exceto em áreas específicas como moda ou teatro.

**Dados pessoais**

Na seção de dados pessoais, são apresentados muitos dados sensíveis, como RG, CPF, nome dos pais e endereço completo, o que expõe a candidata a riscos de privacidade. Em currículos modernos, esses dados devem ser omitidos ou reduzidos ao essencial (como e-mail, telefone e cidade/estado).

Fonte: Alunas do 2ºano de TI, 2025

O “Gerador de Currículo” é um formulário onde o usuário pode preencher informações pessoais, acadêmicas e profissionais. Essa ferramenta facilita a criação de um currículo pronto, sem que o jovem precise se preocupar com a formatação, como ilustrado na figura 17:

Figura 17: Página “Como criar o seu currículo”

GERADOR DE CURRÍCULO

Nome completo: \_\_\_\_\_

Data de nascimento: dd/mm/aaaa \_\_\_\_\_

Estado civil: \_\_\_\_\_

Cidade: \_\_\_\_\_

Estado:  \_\_\_\_\_

Telefone: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Naturalidade: \_\_\_\_\_

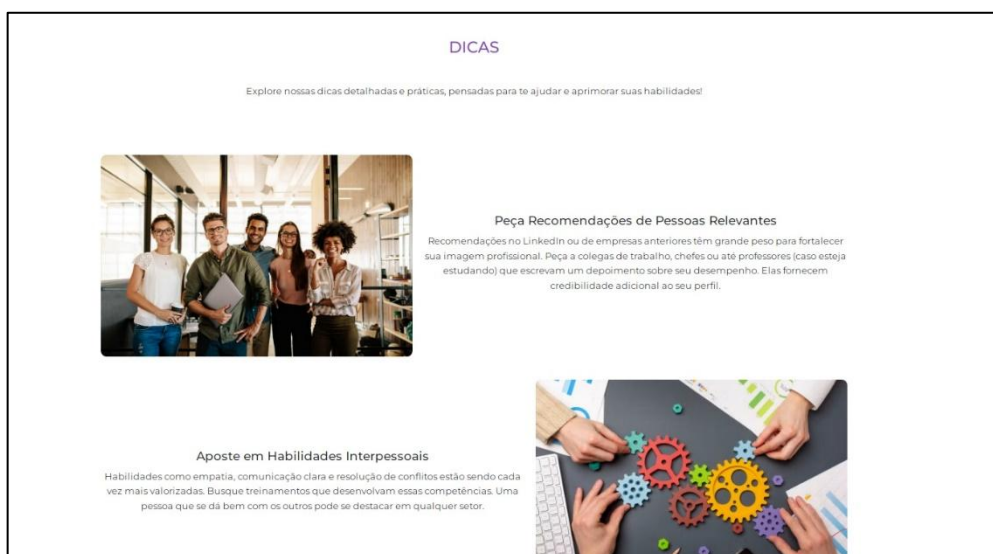
Objetivo:   
 Ex: Jovem Aprendiz \_\_\_\_\_

Formação: \_\_\_\_\_

Fonte: Alunas do 2ºano de TI, 2025

Na seção “Dicas”, o site oferece orientações práticas sobre postura em entrevistas de emprego, como pontualidade, apresentação pessoal, comunicação clara, confiança e conhecimento da empresa. Além disso, sugere ações extras para fortalecer a imagem profissional, como pedir recomendações no LinkedIn e investir em habilidades interpessoais, fundamentais para o trabalho em equipe. Como ilustrado na figura 18 e na 19:

**Figura 18: Página “Dicas”**



Fonte: Alunas do 2ºano de TI, 2025

**Figura 19: Página “Dicas”**



Fonte: Alunas do 2ºano de TI, 2025

Por fim, a aba “Contato” disponibiliza um formulário simples para que os usuários possam enviar dúvidas, sugestões ou solicitar mais informações sobre o projeto. Essa parte reforça a abertura e o acolhimento da iniciativa, garantindo proximidade entre equipe e participantes, como ilustrado na figura 20:

**Figura 20: Página “Contato”**

**CONTATO**

Caso tenha dúvidas, sugestões ou deseje obter mais informações sobre o projeto, por favor, preencha o formulário abaixo. Nossa equipe analisará sua mensagem e retornará o contato o mais breve possível. Agradecemos seu interesse e estamos à disposição para auxiliá-lo.

**Nome**  
Seu nome

**Email**  
seuemail@gmail.com

**Telefone**  
+00 00 00000-0000

**Mensagem**  
Sua mensagem

ENVIAR

Fonte: Alunas do 2ºano de TI, 2025

## 8.4 Análise parcial dos resultados

O projeto Futuro em Foco evidenciou a relevância de iniciativas voltadas à preparação de jovens para o mercado de trabalho, proporcionando suporte informativo, técnico e emocional. Por meio de ações práticas, como a realização de oficinas e o desenvolvimento de uma plataforma digital, foi possível promover a inclusão, estimular o desenvolvimento de habilidades profissionais e fortalecer a autoconfiança dos participantes.

## 9 CAPACITAÇÃO

Investir em qualificação profissional é essencial para que a juventude possa entrar no mundo do trabalho e ter uma carreira sólida e respeitável. Cursos técnicos, workshops e treinamentos que ensinam habilidades úteis, como computação, atendimento ao cliente ou design, não apenas melhoram o currículo, mas também aumentam a autoconfiança e a autoestima, qualidades cruciais para se destacar em entrevistas, processos seletivos e desafios profissionais (BRASIL, 2023).

Entretanto, a qualificação vai além do conhecimento técnico. É fundamental que ela inclua orientação e suporte psicológico ou social, assegurando que os jovens recebam aconselhamento personalizado, consigam estabelecer objetivos claros e não se rendam frente aos obstáculos. Esse auxílio contribui diretamente para o crescimento pessoal e profissional, preparando-os de maneira mais abrangente para o mercado (IPEA, 2023).

No Brasil, a juventude ainda enfrenta grandes dificuldades para conseguir o primeiro emprego, especialmente pela falta de experiência e de chances. Dados da PNAD Contínua indicam que, apesar da redução do desemprego entre os jovens, persistem desigualdades significativas no acesso a empregos formais, ressaltando a importância da qualificação profissional como um fator crucial para a entrada e a permanência no mercado (IBGE, 2024).

Programas de estágio e de aprendizagem, como os oferecidos pelo CIEE, têm se mostrado muito importantes nesse percurso, permitindo que os jovens vivenciem sua primeira experiência profissional de forma acompanhada e estruturada (CIEE, 2024). Ações como essas ajudam a diminuir a informalidade e a aumentar as chances de inserção em empregos formais, promovendo a inclusão social e o desenvolvimento econômico.

Ademais, pesquisas mostram que a entrada de jovens no mercado de trabalho depende de políticas públicas sólidas, que combinem educação profissional, apoio psicossocial e oportunidades de emprego concretas (SCIELO BRASIL, 2023). Quando a qualificação técnica se junta ao desenvolvimento comportamental e à inserção profissional, os resultados são evidentes: jovens mais preparados, seguros e com perspectivas de futuro reais.

## **9.1 Impacto econômico e social**

### **9.1.1 Efeitos na economia**

Trazer a juventude para o mundo do trabalho impulsiona a economia, aumentando a capacidade produtiva do país. Com mais jovens trabalhando, o consumo e a arrecadação de impostos aumentam, e a necessidade de assistência social diminui. Essa participação ativa injeta energia nos setores econômicos e fomenta a inovação, já que os jovens chegam com novas ideias e habilidades digitais.

### **9.1.2 Impactos sociais**

Quando os jovens encontram espaço no mercado de trabalho, a sociedade se torna mais unida, com menos desigualdade, abandono escolar e violência. O trabalho traz independência financeira e eleva a autoestima, o que contribui para o crescimento pessoal e social. Além disso, ter um emprego formal ajuda a construir uma identidade como cidadão e incentiva a participação na comunidade.

## **9.2 Desafios e barreiras**

Um dos maiores desafios para os jovens entrarem no mercado de trabalho é a falta de experiência, pouca qualificação técnica e poucas oportunidades formais, principalmente em áreas muito desiguais. Barreiras sociais, como preconceito por idade ou classe social, e a dificuldade de equilibrar estudo e trabalho também dificultam a inclusão. A falta de informação sobre os direitos do trabalhador e a economia instável são outros problemas a serem resolvidos.

### **9.3 Boas práticas empresariais**

Empresas que adotam práticas inclusivas são muito importantes para a inserção de jovens. Isso inclui programas de estágio, trainee e aprendizagem que oferecem aprendizado prático e teórico, além de mentoria e acompanhamento individual. Criar um ambiente de trabalho acolhedor e valorizar a diversidade entre as gerações estimula o desenvolvimento profissional dos jovens, garantindo mais engajamento e permanência.

#### **9.3.1 Apoio e inserção no mercado de trabalho**

Para jovens em situação difícil, é essencial criar programas de apoio que combinem educação, saúde mental e treinamento profissional. A entrada no mercado de trabalho pode ser facilitada por parcerias entre empresas, governo e ONGs, que oferecem treinamentos, aconselhamento de carreira e acompanhamento contínuo, preparando o jovem para os desafios do ambiente profissional.

### **9.4 Integração no ambiente de trabalho**

Para que os jovens se adaptem ao ambiente de trabalho, é preciso oferecer apoio inicial, como treinamentos de integração, acompanhamento de tutores e feedback constante. Deixar claro o que se espera deles e criar espaços para conversar ajuda a diminuir o estresse e a insegurança. Promover a cultura da empresa e incentivar o trabalho em equipe são ações importantes para desenvolver as habilidades sociais e emocionais dos jovens.

### **9.5 Parcerias e colaboração**

Para que o projeto prospere, é fundamental que haja uma boa comunicação entre as escolas, as companhias, o poder público e as associações da sociedade civil. Alianças bem planejadas tornam mais fácil conseguir verbas, aumentam as chances

de aprendizado e fomentam a elaboração de medidas governamentais efetivas. A união com órgãos especializados também assegura a excelência dos planos e o intercâmbio de métodos bem-sucedidos.

#### **9.5.1 Apoio depois da alocação**

Depois que o jovem entra no mundo do trabalho, é essencial dar amparo constante para assegurar que ele permaneça e se desenvolva na carreira. Isso pode envolver ajuda psicológica, aconselhamento profissional, treinamento extra e intermediação em desavenças. O auxílio posterior à alocação ajuda a diminuir a rotatividade e fortalece a ligação entre o jovem e a firma.

### **9.6 Perspectivas futuras**

Para expandir a integração dos jovens no mercado de trabalho, é preciso aplicar recursos em educação técnica e tecnológica, estimular o espírito empreendedor juvenil e ajustar as normas governamentais às mudanças do setor. A revolução digital e a economia sustentável apresentam novas possibilidades que pedem competências específicas, requerendo atualização constante dos projetos de integração. O reforço das redes de cooperação e o acompanhamento dos resultados permitirão a formação de um mercado mais inclusivo e duradouro.

## **10 MEIOS DE CAPACITAÇÃO**

Com o objetivo de preparar os jovens para o ingresso no mercado de trabalho, foram desenvolvidas ações de capacitação tanto online quanto presencial, com base em conhecimentos adquiridos no curso de Recursos Humanos e vivências práticas em processos seletivos.

A capacitação online foi realizada por meio de publicações no perfil do Instagram e no site, onde foram compartilhados conteúdos relevantes e dicas voltadas à inserção profissional. Essas postagens abordaram temas como comportamento em

entrevistas, desenvolvimento de habilidades interpessoais e elaboração de currículos, utilizando uma linguagem acessível e dinâmica, a fim de engajar o público jovem.

Já a capacitação presencial ocorreu por meio de intervenções realizadas na Etec Maria Cristina Medeiros, com a aplicação de oficinas práticas voltadas ao desenvolvimento profissional. Nessas oficinas, os alunos participaram de atividades que os ajudaram a compreender melhor o processo de criação de currículos e a se preparar adequadamente para entrevistas de emprego. Foram realizadas simulações de entrevistas com foco em desenvolver a confiança dos participantes, orientando-os a lidar com o nervosismo, a responder perguntas comuns e a se posicionar de forma profissional.

Para tornar o projeto mais eficaz, estabelecemos parcerias com instituições de ensino, como a própria Etec Maria Cristina Medeiros, buscando oferecer suporte aos estudantes interessados em se preparar para o mercado de trabalho. Essas parcerias possibilitaram o contato direto com os alunos e facilitaram a organização das atividades.

Além disso, o conteúdo trabalhado foi cuidadosamente planejado para atender às principais demandas dos jovens em início de carreira. Foram oferecidas dicas sobre postura, linguagem corporal, vestimenta adequada e outros elementos importantes para uma boa apresentação em entrevistas. As oficinas também incluíram dinâmicas corporativas que estimularam o desenvolvimento de competências comportamentais, como comunicação, trabalho em equipe e proatividade. Os participantes receberam feedbacks construtivos ao longo do processo, o que contribuiu para seu aprimoramento contínuo e para uma preparação mais sólida para o mundo do trabalho.

## **11 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

O projeto Futuro em Foco revelou o quanto os jovens ainda enfrentam desafios para ingressar no mercado de trabalho. Muitos relataram sentir medo, insegurança e até desânimo por não saberem como elaborar um bom currículo ou se portar em uma entrevista. Esses sentimentos mostraram a importância de oferecer apoio, orientação

e espaços de aprendizado que realmente dialoguem com a realidade dessa nova geração.

Durante o desenvolvimento do projeto, foram criados recursos acessíveis e dinâmicos, como o site e o perfil no Instagram, que disponibilizaram conteúdos sobre comportamento profissional, entrevistas, LinkedIn e dicas de currículo.

Os resultados mostraram que, apesar de muitos participantes ainda se sentirem pouco preparados para iniciar a vida profissional, o incentivo e o conhecimento proporcionados pelo projeto fizeram diferença. As ações do Futuro em Foco contribuíram diretamente para o fortalecimento da autoestima e da responsabilidade dos alunos, que se mostraram mais confiantes e preparados para entrevistas e processos seletivos. Em síntese, o projeto demonstrou que capacitar jovens é mais do que ensiná-los a fazer um currículo é ajudá-los a acreditar em seu potencial e mostrar que o apoio e a inclusão são essenciais para construir um futuro mais justo e cheio de oportunidades.

## 12 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As iniciativas promovidas pelo projeto Futuro em Foco desempenham um papel essencial na construção de uma sociedade mais inclusiva e solidária. Por meio de ações que estimulam a conscientização, o diálogo e o acolhimento, o projeto busca transformar realidades, combatendo estigmas sociais e incentivando o protagonismo juvenil.

Essas práticas não apenas ampliam as oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional dos jovens, mas também contribuem para o fortalecimento das relações familiares e comunitárias. Quando a escola e a comunidade se unem em prol do crescimento coletivo, cria-se um ambiente mais justo, onde todos têm a chance de recomeçar e prosperar.

Além disso, o fortalecimento de políticas públicas voltadas à educação, à saúde mental e à inserção profissional gera impactos positivos a longo prazo, reduzindo desigualdades e promovendo a cidadania. Assim, o Futuro em Foco se consolida como um investimento no futuro, beneficiando não apenas os participantes, mas toda a sociedade.

Em síntese, ao valorizar a inclusão, o apoio e a educação transformadora, o Futuro em Foco demonstra o poder da coletividade em transformar vidas e construir uma sociedade mais preparada, empática e coesa.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Políticas de empregabilidade e qualificação profissional para jovens**. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>>. Acesso em: 28 mai. 2025

BETTONI, Paulina. **As 11 melhores técnicas de recrutamento e seleção**. Disponível em: <<https://blog.abler.com.br/as-5-melhores-tecnicas-de-recrutamento-e-selecao/>>. Acesso em: 11 mai. 2025.

CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola. **Relatório Jovem Aprendiz e Estágio no Brasil**. Disponível em: <<https://www.ciee.org.br>>. Acesso em: 28 mai. 2025.

DIAS, Guilherme. **Como contratar jovem aprendiz: 6 pontos importantes**. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/regras-para-contratar-um-menor-aprendiz>>. Acesso em 11 de mai. de 2025.

FERRACCIU, Stafane. **7 melhores técnicas de recrutamento e seleção e como utilizá-las**. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/tecnicas-de-recrutamento-e-selecao>>. Acesso em 2 de ago. 2024.

FREITAS, Hyndara. **73% dos jovens que estão fora da escola querem concluir a educação básica, mas conciliar trabalho com estudos é o maior desafio**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2024/03/11/pesquisa-73percent-dos-jovens-que-estao-fora-da-escola-querem-concluir-a-educacao-basica-mas-conciliar-trabalho-com-estudos-e-o-maior-desafio.ghtml>. Acesso em 25 de ago. 2025.

GOVERNO, Federal. **Desemprego cai a 5,8% no segundo trimestre, menor nível da série**. Disponível em: [históricahttps://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/07/desemprego-cai-a-5-8-no-segundo-trimestre-menor-nivel-da-serie-historica](https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/07/desemprego-cai-a-5-8-no-segundo-trimestre-menor-nivel-da-serie-historica). Acesso em 25 ago. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): Mercado de Trabalho Jovem 2024**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 28 mai. 2025.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Juventude e Mercado de Trabalho no Brasil**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: 28 mai. 2025.

MARTINS, Rafael. **Desemprego sobe a 7,9% no trimestre terminado em março, diz IBGE**. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/04/30/desemprego-sobe-a-79percent-no-trimestre-terminado-em-marco-diz-ibge.ghtml>. Acesso em 07 abr. 2025.

MARTINS, Raphael. **Desemprego sobe a 7,9% no trimestre terminado em março, diz IBGE.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/04/30/desemprego>>. Acesso em 11 de mai. de 2025.

MENEZES, Pedro. **Referencial Teórico.** Disponível em: <<https://www.significados.com.br/referencial-teorico/>>. Acesso em 11 de mai. de 2025.

MEIRA, Fábio Lúcio e ALBINO, João Pedro. **Desing Thinking na criação de novos produtos.** Disponível em: [https://www.fateclins.edu.br/web/arquivos/downloads/Design\\_Thinking\\_v2.pdf](https://www.fateclins.edu.br/web/arquivos/downloads/Design_Thinking_v2.pdf). Acesso em 25 d e ago. 2025.

NEOWAY. **Público-alvo: o que é, como definir e quais ferramentas utilizar.** Disponível em: <https://blog.neoway.com.br/publico-alvo/>. Acesso em 20 de jul. de 2025.

NONATO, Livia. **Objetivos estratégicos: o que são, como escrever e exemplos.** Disponível em: <<https://blog.aevo.com.br/objetivos-estrategicos/>>. Acesso em 31 de mai. de 2025.

RAEBRUN, Alicia. **Análise SWOT/FOFA: o que é e como usá-la (com exemplos).** Disponível em <<https://asana.com/pt/resources/swot-analysis>>. Acesso em 17 de abr. de 2025.

ROSA, Ângela. **Como criar uma jornada do usuário eficiente: conheça etapas e melhores práticas.** Disponível em: <<https://softdesign.com.br/blog/jornada-do-usuari?/>> Acesso em 14 de abr. 2025.

SCIELO BRASIL. **Desafios da inserção de jovens no mercado de trabalho: políticas públicas e educação profissional.** Disponível em: <<https://www.scielo.br>>. Acesso em: 28 mai. 2025.

SEYFFERT, Pâmela. **Mapa de Empatia: aprenda a pensar como o cliente.** Disponível em: <[https://softdesign.com.br/blog/mapa-de-empatia-aprenda-a-pensar-como-o-cliente/?utm\\_source](https://softdesign.com.br/blog/mapa-de-empatia-aprenda-a-pensar-como-o-cliente/?utm_source)>. Acesso em 17 de abr. 2025.